

No.

178-03

NOM

*Strohman Inc.*

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 2 0 9 2 3 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 **02575-9**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 178-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-09-17	82-09-23		82-05-01	84-04-30	31

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs du Papier de Clermont (Section des employés de bureau)</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Donohue Inc.</b> Clermont Cté Charlevoix G0T 1C0 Att: <u>M. Roger Lortie</u>

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	2710-5	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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

Remarques

**Egalement inclus lettre d'entente supplémentaire concernant les congés fériés chômés et payés.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	82-09-23

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

82 SEP 23 10 48

INTERVENUE

ENTRE

DONOHUE INC.

Ci-après appelée la "compagnie"

-et-

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT  
(Section de bureau)  
FTPF - CSN

Ci-après appelé le "syndicat"

-et-

FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

Ci-après appelée la "fédération"

1982-1984

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de la compagnie et de ses employés de bureau.

1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté:

- a) la bonne entente entre les parties;
- b) la sécurité et le bien-être de ses employés;
- c) le bon fonctionnement des différents services;
- d) la protection de la propriété.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Conformément aux termes de la décision de la Commission des Relations Ouvrières de la province de Québec du 8 janvier 1948, la compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et représentant collectif des employés de bureau de Clermont.
- 2.02 La présente convention collective s'applique à tous les employés de bureau de ses usines à Clermont, comté Charlevoix, à l'exception des employés suivants: -
- a) les dessinateurs,
  - b) les comptables en prix de revient,
  - c) les responsables en prévention et sécurité,
  - d) le chef comptable,
  - e) le chef commis à la paie,
  - f) le coordonnateur de l'embauche et de la réserve,
  - g) la secrétaire du contrôleur, la secrétaire du directeur des relations industrielles, la coordonnatrice aux avantages sociaux et la secrétaire junior du département des relations industrielles,
  - h) le superviseur et l'analyste du centre informatique,
  - i) l'analyste en prix de revient et vérificateur interne,
  - j) le coordonnateur à la formation, responsable prévention/incendie,
  - k) tout employé nommé ou promu à l'une des fonctions mentionnées aux sous-paragraphe a) à j) ci-dessus.
- 2.03 Les employés temporaires sont régis par la convention. Ils ne peuvent cependant pas se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas de mesures disciplinaires, de congédiement ou de mise à pied.
- 2.04 Les employés surnuméraires qui peuvent être embauchés par la compagnie reçoivent les taux prévus à la convention mais ils ne sont pas régis par la convention. Un employé surnuméraire est un employé embauché pour effectuer un travail

2.04/...

spécifique à caractère non répétitif pour une période déterminée à l'avance et ne devant pas excéder quatre (4) mois. Un employé surnuméraire ne peut exécuter plus de quatre (4) mois de travail dans une période de douze (12) mois consécutifs.

3.01

3.02

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

3.01           Maintien d'affiliation

Tout employé, membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre, pendant la durée de la convention.

Tout nouvel employé doit, dès son embauchage, devenir membre du syndicat et le demeurer comme condition du maintien de son emploi.

3.02           Cotisation syndicale

a) Exigibilité:

La cotisation régulière mensuelle ou hebdomadaire du syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout employé de la compagnie, dès qu'il a accumulé quinze (15) jours de service continu,

b) Déduction:

Sur réception d'une autorisation écrite de l'employé, la compagnie déduit de la paie régulière de cet employé, le montant de la cotisation mensuelle ou hebdomadaire ou une somme équivalente, tel que l'établit une résolution du syndicat, dont copie certifiée conforme doit être remise à la compagnie.

c) Remise:

La compagnie doit remettre le total des sommes perçues au trésorier du syndicat à la fin de chaque semaine avec une liste en trois (3) exemplaires des employés qui ont payé leurs cotisations.

ARTICLE 4

DUREE DE LA CONVENTION

4.01

La convention est conclue pour une période de deux (2) ans à compter du 1er mai 1982 jusqu'au 30 avril 1984.

4.02

A son expiration, la convention demeurera en vigueur pendant que les parties discutent d'une nouvelle convention.

ARTICLE 5

INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK-OUT"

5.01

Toute grève ou tout "lock-out" sont prohibés pendant la durée de la convention. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail, qui ne constitue pas une grève ou un "lock-out". Les controverses entre les parties sont réglées suivant les dispositions de l'article 20.

ARTICLE 6

CONDUITE DE L'EXPLOITATION

- 6.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'opérer ses bureaux et de conduire ses affaires sujet aux dispositions de la présente convention.
- 6.02 Sans limiter la portée générale de ce qui précède, l'opération des bureaux comprend les fonctions suivantes: -
- a) la détermination des méthodes de travail dans les bureaux, la modification et l'abandon de telles méthodes;
  - b) l'établissement des exigences normales de chaque opération;
  - c) la détermination des qualifications de tout employé à satisfaire de telles exigences;
  - d) l'imposition de peines disciplinaires à un employé ou le congédiement pour cause;
  - e) le droit d'édicter et de faire appliquer des règlements concernant la sécurité, l'efficacité, la discipline, le bien-être des employés et le maintien de l'exploitation de la compagnie.
- 6.03 Si les conditions de travail sont changées par suite de l'exercice par la compagnie de l'un des droits énumérés dans cet article, le ou les employés concernés ont recours à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention.

ARTICLE 7

EMBAUCHAGE

7.01 Préférence d'emploi

Dans le choix des nouveaux employés, la compagnie doit considérer les candidats disponibles et domiciliés à Clermont et dans le comté de Charlevoix et elle doit donner la préférence aux candidats avec service antérieur, sauf s'il y a eu congédiement motivé ou départ volontaire.

7.02 Avis au syndicat

La compagnie doit aviser le syndicat, le plus tôt possible, de toute vacance à une occupation permanente, si celle-ci doit être remplie par l'engagement d'un nouvel employé. L'avis doit contenir la nature de l'occupation vacante et la date éventuelle de l'engagement. Le syndicat peut, dans les sept (7) jours qui suivent la réception de l'avis, faire des représentations au comité mixte sur le choix du nouvel employé.

7.03 Prérogative de la compagnie

Dans tous les cas la décision de la compagnie concernant le choix des nouveaux employés est définitive et sans appel.

7.04

La compagnie informe le syndicat des postes vacants qui ne font pas partie de l'unité de négociation mais susceptibles d'être remplis par un membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 8

SERVICE CONTINU

8.01 Définition

Le service continu d'un employé est constitué par les jours et les mois de service qu'il a accumulés depuis son embauchage.

8.02 Interruption

Le service continu d'un employé est interrompu dans les cas suivants: -

- a) une mise à pied excédant trente (30) jours ouvrables,
- b) une absence pour cause de maladie excédant deux (2) ans.

8.03 Perte

Un employé perd son service continu pour l'une des raisons suivantes: -

- a) démission volontaire,
- b) congédiement pour cause,
- c) mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois,
- d) le défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel à la dernière adresse connue de l'employé, à moins qu'une entente pour prolonger le délai, constatée par écrit, soit intervenue entre les parties,
- e) demeure plus de douze (12) mois dans une occupation exclue de l'unité de négociation.

8.04 Calcul

Lorsqu'un employé est devenu permanent en vertu de l'article 9, son service continu est calculé rétroactivement à compter de sa première journée de travail.

Un (1) mois et une (1) année de service continu sont constitués respectivement par vingt et un (21) jours et deux cent cinquante-deux (252) jours de service continu.

ARTICLE 9

EMPLOYÉ PERMANENT - EMPLOYÉ TEMPORAIRE

9.01 Définition

Aux fins de la convention, un employé devient permanent après soixante-quinze (75) journées régulières de travail dans une période de douze (12) mois consécutifs.

9.02 Employé temporaire

Un employé qui ne rencontre pas les exigences ci-dessus mentionnées, est un employé temporaire.

9.03 Réengagement

Un employé réengagé après avoir perdu son caractère d'employé permanent selon les conditions exprimées au présent article, est un employé temporaire et il doit à nouveau remplir les exigences prévues au paragraphe 9.01.

10.01

Définition

- a) Ancienneté d'emploi: l'ancienneté d'emploi d'un employé permanent est constituée par son service continu, établi suivant les dispositions des articles 8 et 9.
- b) Ancienneté de classification: l'ancienneté de classification d'un employé est constituée par la durée de son service dans une classe, à compter de la date à laquelle il a été affecté de façon régulière à une occupation comprise dans cette classe.

10.02

Promotion

- a) Dans les cas de promotions ou de remplacements temporaires excédant dix (10) jours ouvrables, la préférence est accordée aux employés qualifiés et possédant le plus d'ancienneté dans la classification immédiatement inférieure. Si l'ancienneté de classification est égale, l'ancienneté d'emploi s'applique.
- b) Dans le cas de promotions multiples à la même classification, l'employé possédant le plus d'ancienneté dans la classification inférieure, conserve son rang dans la nouvelle classification.
- c) Remplacement d'un employé: la compagnie doit remplacer un employé absent depuis plus de deux (2) jours.

10.03

Refus de promotion

- a) Si un employé refuse d'effectuer un remplacement temporaire excédant dix (10) jours à un poste d'une classification supérieure, il conserve ses droits d'ancienneté. Cependant l'employé qui a le moins d'ancienneté et qui accepte ce remplacement, retient la préférence pour une promotion subséquente à ce même poste, même s'il a repris son occupation antérieure.
- b) Lorsqu'un employé refuse un remplacement temporaire, la compagnie lui confirme son refus par écrit avec copie au syndicat.

10.04

Preuve de compétence

Lorsqu'il y a lieu d'accorder une promotion, le syndicat peut exiger que la compagnie accorde un essai de trente (30) jours à l'employé le plus ancien et la compagnie doit accorder cet essai, sauf si elle est en mesure d'établir que l'employé le plus ancien n'est manifestement pas qualifié pour remplir les exigences normales de la tâche.

10.04/...

Cette période d'essai peut être abrégée ou extensionnée du consentement des parties.

10.05

Réduction de main-d'oeuvre et réembauchage

- a) S'il devient nécessaire de réduire la main-d'oeuvre dans les bureaux, l'ancienneté de classification s'applique et, si celle-ci est égale, l'ancienneté d'emploi s'applique.

Au moment du réembauchage, la compagnie rappelle au travail les employés en commençant par les derniers employés mis à pied.

- b) Les employés qui reculent d'un rang ou plus dans l'échelle de classification, annexe "A", à la suite de la réduction de la main-d'oeuvre dans les bureaux, ont la préférence d'emploi à l'occupation inférieure, et ils ont la préférence pour toute promotion jusqu'à leur ancienne classification, sans égard à leur rang d'ancienneté. L'employé ainsi rétrogradé ne subit aucune baisse de salaire, pourvu qu'il accepte toute promotion qui lui est offerte, jusqu'à ce qu'il reçoive un salaire équivalent à celui qu'il recevait au moment de sa rétrogradation.

Les employés qui reculent d'un rang accumulent l'ancienneté de classification seulement dans leur occupation courante, et ils conservent l'ancienneté qu'ils ont accumulée dans la classe supérieure.

10.06

Dans les cas ci-dessus mentionnés un employé doit être qualifié et pouvoir remplir normalement les exigences de la tâche pour se prévaloir de son ancienneté.

10.07

Les qualifications d'un employé sont établies par la compagnie en tenant compte des exigences normales de la tâche à accomplir.

10.08

Avis de mouvement de main-d'oeuvre

- a) La compagnie doit donner avis au syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre, soit: mutation, promotion, rétrogradation, mise à pied ou rappel au travail, dans un délai de sept (7) jours de la date où il a été effectué. Une copie de cet avis doit être affichée par la compagnie dans les départements concernés.
- b) La compagnie avise le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance de tout transfert d'occupation hors de l'unité de négociations.

ARTICLE 11

SALAIRES

11.01

Taux

Les employés régis par la convention sont rénumérés suivant leur occupation, selon les taux de salaire mentionnés à l'annexe "A" de la convention et selon les conditions mentionnées au présent article.

11.02

Augmentation du minimum au maximum

La progression de salaire d'un employé du minimum au maximum est établie comme suit: -

- a) Une augmentation mensuelle égale au quart de la différence entre le minimum et le maximum de la classification est accordée annuellement pendant quatre (4) ans, à compter de la date anniversaire de l'accession d'un employé à sa classification.
- b) Sauf dans les cas des employés payés hors barème, aucune augmentation de salaire prévue dans la présente convention ne doit avoir pour effet d'octroyer à un employé un salaire supérieur au taux maximum de sa catégorie.

11.03

Promotion

L'employé promu à une classification supérieure reçoit une augmentation égale à cinq pour cent (5%) de son salaire ou le salaire minimum de sa nouvelle classification, l'augmentation la plus élevée s'appliquant. Cependant une telle augmentation ne sera pas accordée pour la portion qui pourrait excéder le salaire maximum de la nouvelle classification de l'employé.

Un employé recevant une augmentation égale à cinq pour cent (5%) de son salaire à l'occasion d'une promotion, reçoit à la date du premier anniversaire de sa promotion une augmentation égale à la différence entre son salaire à cette date et le salaire de l'échelon suivant dans sa classification; par la suite, il reçoit les augmentations annuelles prévues au paragraphe 11.02.

11.04

Reclassification

- a) Lorsque la réévaluation d'une occupation justifie un changement de classification sans qu'il y ait de changement

.../

.../2 (article 11)

1 important dans l'occupation, l'ancienneté accumulée dans la classification précédente est reconnue et l'employé reçoit le salaire de sa nouvelle classification avec rétroactivité à la demande de réévaluation.

b) Pendant la durée de la convention le syndicat ne peut demander la réévaluation d'une occupation sauf dans le cas de la création d'une nouvelle occupation ou lorsque des occupations existantes ont subi des changements importants.

La compagnie doit, dans les trois (3) mois suivant la création d'une nouvelle occupation ou de la date à laquelle des changements ont été apportés à une occupation existante, procéder à l'évaluation de l'occupation et communiquer cette évaluation au syndicat et à l'employé concerné. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la remise de cette évaluation, l'employé ou le syndicat peut contester l'évaluation en logeant un grief suivant la procédure prévue au règlement des griefs.

11.05 La compagnie doit aviser le syndicat de tout changement de salaire des employés.

11.06 Remplacement

L'employé qui remplace dans une occupation faisant partie d'une catégorie supérieure à la sienne reçoit pendant la période de remplacement une augmentation égale à cinq pour cent (5%) du taux de salaire moyen, par classification, à compter du sixième jour ouvrable au cours duquel il remplace dans cette classification.

Ce montant est obtenu en faisant la moyenne du minimum de la classe "A" et du maximum de la classe la plus élevée.

ARTICLE 12

JOURS ET HEURES DE TRAVAIL

- 12.01
- a) La journée régulière de travail est de 08:00 heures à 12:00 heures et de 13:30 heures à 16:30 heures du lundi au vendredi inclusivement.
  - b) Durant la période comprise entre le 1er juin et la Fête du Travail, la journée régulière de travail est de 08:00 heure à 12:00 heures et de 13:00 heures à 16:00 heures, du lundi au vendredi inclusivement.

12.02

La journée régulière de travail des préposés au ménage est de 16:30 heures à 23:30 heures, du lundi au vendredi inclusivement excepté durant la période comprise entre le 1er juin et la Fête du Travail alors que la journée régulière de travail est de 16:00 heures à 23:00 heures du lundi au vendredi inclusivement.

- 12.03
- a) Les employés dont le travail est relié à la mécanographie peuvent être appelés à travailler sur des factions de 08:00 heures à 16:00 heures et de 16:00 heures à 24:00 heures, du lundi au vendredi inclusivement.

La semaine de travail de ces employés est de trente-cinq (35) heures. Une prime de trente cents (\$0.30) est payable pour chaque heure effectuée après 16:00 heures par un employé affecté à la faction du soir.

- b) Les programmeurs ne sont rémunérés à taux et demi pour le travail supplémentaire qu'après l'accomplissement de leur semaine de travail de trente-cinq (35) heures.
- c) Les programmeurs et opérateurs ne remplacent pas temporairement d'autres employés, ceci sans préjudice pour les promotions subséquentes. Ils peuvent cependant postuler d'autres occupations à l'occasion d'affichage de postes vacants de façon permanente.
- d) En cas d'absence temporaire, le programmeur n'est pas remplacé.

ARTICLE 15

FÊTES ET CONGES

15.01

Fêtes chômées

Les fêtes chômées sont les suivantes: -

- a) le Jour de l'An,
- b) la St-Jean Baptiste,
- c) la Fête du Travail,
- d) Noël,
- e) le 26 décembre,
- f) le 2 janvier.

L'après-midi précédant le jour de Noël et l'après-midi précédant le Jour de l'An.

Si l'un de ces congés survient un samedi ou un dimanche il est reporté au lundi suivant ou, si les opérations l'exigent, à une autre date rapprochée.

Pour avoir droit aux fêtes chômées, un employé doit: -

- a) être permanent;
- b) être présent au travail le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit le jour de congé;
- c) aux fins des sous-paragraphes a) et b) ci-dessus, les absences suivantes sont admises:
  1. absences pour cause de maladie ou d'accident ne dépassant pas trois cent soixante-cinq (365) jours;
  2. absences pour des raisons personnelles autorisées par la compagnie;
  3. mis à pied de quinze (15) jours ou moins.

15.02

Congés mobiles

- a) Tout employé permanent qui a six (6) mois de service continu a droit à six (6) congés mobiles payés par année. Ces congés doivent être pris du 1er mai au 30 avril de chaque année. La date des congés est au choix de l'employé, mais sujette aux exigences de la marche du bureau et à l'approbation préalable de son supérieur immédiat.

.../

- b) La compagnie paie à l'employé qui part à sa retraite ou aux héritiers de celui qui décède les congés mobiles non utilisés qui sont accumulés à son crédit à la date de sa retraite ou de son décès.
- c) Les employés qui, à cause d'absence pour maladie ou accident, n'ont pas pu utiliser les congés mobiles à leur crédit pendant l'année de référence, ont droit au remboursement d'un nombre de jours de congés mobiles proportionnel au nombre de jours de travail effectués moins les jours déjà pris s'il y a lieu pendant la même année. Ce remboursement se fait à la fin de l'année de référence.

15.03

Congé sans solde

- a) La compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an, à au plus deux (2) employés à la fois, dont le congé aura été demandé par écrit par le syndicat, pour des fins syndicales de la fédération. Un tel congé ne pourra être accordé au même employé qu'une fois par année. Durant cette absence, le service continu ne sera pas interrompu, mais les employés ainsi absents n'auront pas droit aux promotions qui pourraient se produire durant leur absence.
- b) Un congé sans solde pour la durée d'un mandat mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, est aussi accordé à un employé à la fois, élu à un poste au sein de la Fédération ou du Conseil Central.

Durant cette absence, l'employé accumule de l'ancienneté mais n'a pas le droit de réclamer toute promotion qu'il aurait pu demander pendant cette absence.

15.04

Congés de deuil

- a) Conditions générales:

Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès d'un membre de sa famille à un congé de trois (3) jours consécutifs.

L'expression "un membre de sa famille" désigne le père et la mère, le père adoptif et la mère adoptive, les grands-parents, les frères et soeurs et les beaux-parents.

15.04/...

b) Date du congé:

Les trois (3) jours commencent à compter du jour du décès ou le lendemain du décès, au choix de l'employé. Celui-ci doit fournir un certificat de décès si la compagnie le lui demande.

c) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, du conjoint de son frère ou de sa soeur, de son gendre ou de sa bru, à un congé d'une (1) journée, soit le jour des funérailles.

d) Un employé permanent a droit, à cinq (5) jours ouvrables perdus excluant son ou ses jours de congé prévus dans la période de sept (7) jours commençant à la date du décès, dans le cas de l'époux, de l'épouse et d'un enfant.

e) Les congés de deuil sont accordés sans perte de salaire aux employés rémunérés au mois.

Les employés payés à l'heure ont droit, pour chaque jour de congé, à une journée de salaire à leur taux régulier, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable pour l'employé concerné.

15.05

Un employé ayant au moins un (1) an de service continu qui se présente ou est élu à une élection fédérale ou provinciale, peut obtenir un congé sans solde pour la durée d'un mandat. Pendant cette absence, l'employé n'accumule pas d'ancienneté.

Au terme de son mandat, l'employé peut retourner au travail sans perte de ses droits et bénéfices et la compagnie lui confie un poste équivalent à celui qu'il détenait au moment de son élection.

15.06

L'employé élu à une fonction dans un conseil municipal peut occasionnellement obtenir un congé sans solde pour assister à une réunion du conseil ou pour assister aux congrès de l'Union des Municipalités en autant que son absence ne nuise pas à l'efficacité des opérations.

ARTICLE 16

CONGES DE MALADIE

16.01           Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant une (1) année, il a droit à une semaine payée entièrement par la compagnie et à quatre (4) semaines supplémentaires à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

16.02           Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant deux (2) années, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à huit (8) semaines supplémentaires à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

16.03           Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant trois (3) années, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à quatorze (14) semaines supplémentaires à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.

16.04           Les indemnités mentionnées aux trois paragraphes précédents sont payables aux conditions suivantes: -

- a) l'absence du travail doit être occasionnée par la maladie ou par un accident,
- b) la réclamation de l'employé pour l'indemnité hebdomadaire doit, lorsque c'est le cas, être acceptée par la compagnie d'assurance,
- c) la compagnie peut exiger un certificat d'un médecin établissant que l'absence de l'employé est due à la maladie ou à un accident.

16.05           Indemnité de maladie

La compagnie convient également de payer une indemnité égale à au plus une (1) semaine de salaire à un employé qui est absent pour une deuxième fois dans une même année à la suite d'une maladie ou d'un accident, après avoir reçu l'indemnité prévue à l'un des paragraphes précédents et alors qu'il ne peut pas bénéficier des prestations d'assurance ci-dessus

.../2 (article 16)

mentionnées, sujet cependant à l'exigence du paragraphe 16.04, sous-paragraphe c).

16.06

La compagnie, en cas d'accident de travail, évident et non sujet à contestation, est consentante à avancer à un accidenté de travail, un montant équivalent à celui qu'il aurait reçu de la Commission des Accidents du Travail, en autant qu'il en fasse la demande et qu'il signe une cession de créance.

17.01

## Admissibilité

- a) Tout employé régi par la convention a droit à des vacances payées suivant les termes du présent régime de vacances.
- b) L'employé statué ayant plus d'un (1) an de service continu au 1er mai d'une année et qui a été absent du travail en raison de maladie ou accident pendant l'année de qualification est considéré avoir travaillé ses heures régulières pour les fins du calcul de la rémunération de vacances.
- c) Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également à l'employé non statué ayant plus d'un (1) an de service continu au 1er mai d'une année, pourvu qu'il ait travaillé au moins quatre-vingt quatre (84) jours pendant l'année de qualification et qu'il n'ait pas démissionné. Pour les jours d'absences ainsi considérés l'employé non statué est réputé avoir été payé au taux de base.
- d) Ces bénéfices de vacances ne s'appliquent qu'en autant que le service continu n'est pas interrompu.

17.02

## Durée des vacances annuelles et rémunération

- a) L'employé qui a moins d'une (1) année de service au 1er mai de l'année courante, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service continu depuis sa date d'embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et à quatre pour cent (4%) du salaire total qu'il a gagné depuis sa date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année courante, ou
- b) à compter de son premier anniversaire de service continu, un employé a droit à deux (2) semaines de vacances payées, ou
- c) à compter de son quatrième (4ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à trois (3) semaines de vacances payées, ou
- d) à compter de son dixième (10ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, ou

- e) à compter de son vingtième (20ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à cinq (5) semaines de vacances payées, ou
- f) à compter de son vingt-cinquième (25ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à six (6) semaines de vacances payées, ou
- g) à compter de son trente-cinquième (35ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à sept (7) semaines de vacances payées.

17.03

#### Vacances supplémentaires avant retraite

Un employé qui n'est pas mis à pied, congédié ou mis à la retraite et qui continue d'accumuler son service continu, a droit, après les anniversaires de naissance ci-après mentionnés, au nombre de semaines de vacances additionnelles suivantes, devant être prises dans les douze (12) mois suivant la date de l'anniversaire: -

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

Une somme égale à deux pour cent (2%) du salaire gagné par l'employé durant les douze (12) mois se terminant le 30 avril de l'année courante, est versée à l'employé pour chaque semaine de vacances additionnelle à laquelle il a droit en vertu du présent paragraphe.

17.04

#### Echéance de la rémunération

Tout employé peut, s'il le désire, recevoir sa rémunération de vacances au début de sa période de vacances.

17.05

#### Période de prise de vacances

Tout employé doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai de chaque année. Les périodes de vacances ne peuvent être accumulées ni cédées.

18.01

Indemnité

Sous réserve des conditions et modalités ci-après mentionnées, un employé mis à pied a droit à une indemnité de licenciement égale à deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné au cours de la période ininterrompue d'emploi précédant immédiatement sa mise à pied.

18.02

Admissibilité

Une indemnité est payable pourvu que:

- a) La mise à pied résulte du seul fait que la compagnie n'ait pas de travail disponible que l'ancienneté d'un employé lui permettrait de réclamer;
- b) L'employé ait été employé par la compagnie pour une période minimum de douze (12) mois consécutifs avant sa mise à pied.

18.03

Paieiment

Cette indemnité est payable à l'ouvrier sous forme d'indemnité hebdomadaire à raison du montant maximum permissible en vertu de la loi d'assurance-chômage, à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant son licenciement jusqu'à épuisement du crédit qu'il a accumulé suivant les dispositions du paragraphe 18.01.

18.04

Rappel au travail

- a) Le présent article n'affecte pas les droits de l'employé mis à pied d'être rappelé au travail selon son ancienneté.
- b) Si l'employé est rappelé au travail avant d'avoir reçu son indemnité de licenciement, en tout ou en partie, il ne peut plus réclamer cette indemnité.
- c) Un employé qui refuse son rappel au travail, perd tous ses droits dans l'indemnité de licenciement.
- d) L'employé, rappelé au travail après avoir reçu une partie de son indemnité de licenciement, conserve ses droits dans le solde dans le cas d'une nouvelle mise à pied, et il commence à accumuler une nouvelle période d'emploi dans le but de déterminer le montant de l'indemnité à laquelle il aura droit lors d'une nouvelle mise à pied.
- e) L'employé, rappelé au travail après avoir reçu le montant total de son indemnité de licenciement, accumule à compter de son retour une nouvelle période d'emploi, aux fins de calcul de l'indemnité dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 19

COMITE MIXTE

19.01

Fonctions

Les fonctions du comité mixte sont de veiller à l'application des clauses de la convention et de son annexe, de discuter des griefs et de faire des recommandations à la compagnie et au syndicat sur toute question relative à la convention ou à la bonne marche du bureau.

19.02

Composition

Le comité est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants du syndicat et trois (3) représentants de la compagnie. Un membre peut, en tout temps, être remplacé par la partie qui l'a nommé. Pour être admissible au comité, un employé doit avoir au moins douze (12) mois de service continu.

19.03

Réunions

Des réunions peuvent être tenues en tout temps, à la demande de la compagnie ou du syndicat, par l'entremise d'un de leurs représentants, membre du comité.

19.04

Convocation des réunions

La compagnie convoque les réunions de son propre chef ou à la demande du syndicat. Dans les cinq (5) jours de la réception d'une telle demande, la compagnie doit consulter le syndicat sur la date possible de la réunion et la convoquer avec diligence. Toute convocation doit être transmise au moins quarante-huit (48) heures avant une réunion.

19.05

Procès-verbaux

Un représentant de la compagnie dirige les réunions et il en dresse un procès-verbal. Tout procès-verbal doit être contresigné par un représentant syndical afin d'attester de l'exactitude de son contenu. Dans toute matière non réglée, le contenu d'un procès-verbal ne peut constituer une admission de la part de l'une ou l'autre des parties.

20.01

Définition

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

- a) l'interprétation ou la violation des dispositions de la convention.
- b) les conditions de travail des employés de bureau qui ne sont pas spécialement prévues dans la convention.

20.02

Procédure

- a) Rapport: toute situation qui donne lieu à un grief doit être rapportée par l'employé ou le représentant du syndicat, par écrit, à son supérieur immédiat.
- b) Comité mixte: à défaut d'entente dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation du grief au supérieur immédiat de l'employé, le syndicat peut soumettre le grief par écrit au comité mixte. Seul le syndicat peut soumettre un grief au comité mixte et la compagnie peut refuser de considérer un grief qui n'a pas été soumis au comité mixte, dans un délai de vingt-et-un (21) jours de l'existence de la cause qui lui a donné lieu.

La décision de la compagnie, à la suite de la recommandation du comité mixte, doit être communiquée au syndicat par le directeur des relations industrielles, dans les trois (3) jours de la présentation au comité.

- c) Appel: à défaut du règlement du grief dans un délai de cinq (5) jours de sa discussion au comité mixte, le syndicat aidé s'il le désire par un représentant de la fédération, peut soumettre le grief au contrôleur corporatif de la compagnie, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission par la compagnie de la décision qu'elle a prise à la suite de la réunion du comité mixte.
- d) Arbitrage: à défaut du règlement d'un grief dans un délai de sept (7) jours qui suivent la rencontre des représentants syndicaux et du contrôleur corporatif, le grief peut être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de trente (30) jours, nommé par le Ministère du Travail.

Tout grief qui n'a pas fait l'objet d'une demande d'arbitrage dans les trois (3) mois suivant sa présentation au contrôleur corporatif, est censé être retiré.

La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties; elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours, à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, y ajouter ou y suppléer.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

Chaque partie paie ses frais et dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins, à l'occasion d'un arbitrage. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

- e) Tous les délais mentionnés dans le présent article sont constitués par des jours ouvrables.
- f) A l'occasion d'un grief relatif à l'appréciation des qualifications normales pour accomplir une tâche, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

20.03

A la demande du syndicat, la compagnie fournit les détails mentionnés sur la carte-fiche d'un employé qui a fait un grief.

ARTICLE 21

ACTIVITES SYNDICALES

21.01

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

Un tableau d'affichage fourni par la compagnie est placé à un endroit approprié dans le bureau. Les employés ne peuvent afficher d'avis sur ce tableau sans l'autorisation de la compagnie, sauf dans le cas des avis de convocation d'assemblées générales du syndicat.

21.02

Absences autorisées

Sur demande du syndicat, avec autorisation de la compagnie, un nombre maximum de deux (2) employés de départements différents peuvent s'absenter du travail, sans interrompre leur service continu, pour une période n'excédant pas quinze (15) jours, pour assister à des congrès ou réunions de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la fédération ou du Conseil Central ou pour poursuivre des cours concernant les relations patronales ouvrières.

22.01

Réprimande, suspension et congédiement

Tout employé qui se croit lésé par une mesure disciplinaire, se réserve le droit de la contester en suivant la procédure de règlement des griefs.

La compagnie ne tient aucun compte d'une réprimande ni d'une suspension qui date de douze (12) mois ou plus, sans qu'il y ait eu de nouvelles inscriptions à son dossier.

23.01           Sujet aux dispositions prévues à l'article 23.02, la compagnie s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-vie, assurance-santé et indemnité hebdomadaire actuellement en vigueur.

23.02           Les régimes d'assurance en vigueur pour les employés sont les suivants: -

- a) assurance-vie:
  - employé: le double du salaire annuel - maximum \$50,000.00
  - épouse: \$4,000.00
  - enfants:
    - de 24 heures à 21 ans : \$2,000.00
    - (25 ans si aux études)
- b) assurance-maladie:
  - chambre semi privée payée au complet.
- c) assurance salaire long terme:
  - 55% du salaire jusqu'à 65 ans
  - maximum \$1,300.00 par mois.

Ces améliorations au régime sont conditionnelles à son enregistrement suivant la loi d'assurance-chômage.

23.03           Les bénéfices présentement prévus à l'endroit de la famille d'un employé masculin sont également disponibles à l'endroit de la famille d'un employé féminin sous réserve de la procédure établie.

23.04           Assurance-maladie et indemnité hebdomadaire

Les employés admissibles pourront faire partie de leur régime d'assurance-maladie et d'indemnité hebdomadaire, en payant les primes requises et recevoir les indemnités prévues, sujettes aux termes et conditions de la police d'assurance actuellement en vigueur. La compagnie se chargera de l'administration pour assurer le maintien en vigueur de ces assurances.

Les primes pour ce régime sont payées à raison de quatre-vingt cinq pour cent (85%) par la compagnie et de quinze pour cent (15%) par les salariés, sauf pour l'assurance-vie dont les primes sont entièrement payées par la compagnie.

23.05           La compagnie consent à maintenir en force pour une période n'excédant pas un (1) mois, les régimes d'assurance et de rentes, dans le cas de fermeture temporaire des bureaux; toutefois, en autant que l'employé défraie le coût total de ces régimes, ceux-ci pourront être maintenus en vigueur pour une période additionnelle de cinq (5) mois.

23.06

Lorsqu'un employé est mis à pied et qu'il a déjà rempli les conditions pour être admissible au régime d'assurance, il devient immédiatement admissible au régime d'assurance, à son retour au travail, sujet à l'article 8.

Pendant sa mise à pied pour une durée maximale de cinq (5) mois, l'employé peut maintenir en vigueur ses bénéfices d'assurance-vie et d'assurance-santé en défrayant la prime totale mais en autant qu'il ne travaille pas pour un autre employeur.

24.01

Un employé permanent qui est appelé à agir comme juré ou comme témoin convoqué par la Couronne reçoit pendant la durée de son terme ou pendant le temps requis en Cour pour son témoignage, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit de la Cour et son salaire quotidien, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine. L'employé doit cependant travailler ses heures normales, lorsque sa présence n'est pas requise comme juré ou témoin.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'employé est témoin dans une cause, s'il est lui-même accusé ou partie dans une autre cause découlant des mêmes faits.

ARTICLE 25

COURS DE PERFECTIONNEMENT

25.01

La compagnie rembourse à l'employé qui suit des cours de perfectionnement, cent pour cent (100%) de ses frais de scolarité et du coût des manuels nécessaires, s'il réussit à ses examens et vingt-cinq pour cent (25%) s'il subit un échec, aux conditions suivantes:-

- a) L'employé doit obtenir, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat;
- b) les cours doivent être en rapport immédiat avec le travail de l'employé.

Si la compagnie autorise l'employé à s'absenter de son travail pour suivre de tels cours, l'employé ne pourra réclamer son salaire pour le temps perdu.

26.01

La compagnie reconnaît que les changements technologiques qu'elle peut effectuer de temps à autre sont susceptibles d'affecter les employés, en conséquence, elle convient:-

- a) d'aviser au moins trente (30) jours à l'avance le syndicat de tout changement technologique susceptible de réduire la main-d'oeuvre; le syndicat pourra alors convoquer le comité mixte pour discuter de ce problème,
- b) de donner un avis de licenciement de trois (3) mois à l'employé régulier ayant au moins une (1) année de service continu et qui est mis à pied à la suite de tels changements,
- c) d'accorder un congé sans solde d'un (1) mois à l'employé rétrogradé dans la réserve à la suite de tels changements et qui demande ce congé dans le but de se trouver un autre emploi,
- d) d'examiner avec le syndicat les différents aspects du problème suscité par les changements technologiques, en regard des expériences tentées dans d'autres entreprises et en regard de l'aide gouvernementale qui pourrait être obtenue à ce sujet. Dans le but de protéger les intérêts des employés et de la compagnie, il y aurait également lieu, selon les circonstances, d'étudier les problèmes tels que l'entraînement, la mutation et la mise à la retraite accélérée de certains employés, le tout dépendant de leur âge et de leur condition sociale.

26.02

La compagnie donnera la préférence à ses employés permanents qui possèdent des aptitudes pour remplir les nouvelles occupations créées par les améliorations technologiques, dans le champ d'application prévu à l'article. 2.

ARTICLE 27

CONGES DE MATERNITE

- 27.01 La compagnie accorde à toute employée permanente un congé sans solde pour maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines consécutives, soit les douze (12) semaines précédant la date probable de l'accouchement et les six (6) semaines suivant la fin de la grossesse.
- 27.02 La salariée doit faire parvenir une demande écrite au département des relations industrielles.
- 27.03 La salariée doit fournir avant son départ pour ce congé un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 27.04 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Elle peut cesser de travailler en tout temps dans le cours des douze (12) semaines précédant la date probable de son accouchement, mais elle doit cesser de travailler la première journée ouvrable de la semaine probable de son accouchement. La compagnie peut exiger en tout temps, l'arrêt de travail de la salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 27.05 La salariée doit reprendre son travail le premier jour ouvrable de la septième (7ième) semaine suivant la fin de la grossesse. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.
- 27.06 A la demande de l'employée, pour des motifs valables, la compagnie peut, à sa discrétion, prolonger la période de six (6) semaines mentionnée au paragraphe précédent jusqu'à deux (2) mois additionnels.
- 27.07 Une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé est considérée comme ayant démissionné de son poste le dernier jour de son congé.
- 27.08 Lorsque la salariée reprend son travail, elle retourne à l'occupation qu'elle détenait au moment de son départ pour son congé si cette occupation existe encore ou, dans le cas contraire, à toute autre occupation que son ancienneté lui confère.
- Advenant le cas où une promotion survient pendant son congé, la salariée en est avisée par écrit, et elle peut alors postuler l'occupation conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE 28

SOUS-CONTRAT

28.01

La compagnie accepte de ne pas accorder de travaux à contrat ayant pour effet la mise à pied ou licenciement d'employés permanents si les employés sont qualifiés pour effectuer le travail avec l'équipement disponible et en utilisant les méthodes adéquates pour assurer l'efficacité des opérations concernées.

Toutefois, cet article ne doit pas être interprété comme s'appliquant dans les cas de centralisation de différents services par la compagnie.

- 29.01 A compter du 1<sup>er</sup> du mois suivant la date de la signature de la convention, la compagnie versera \$7.00 par mois par employé permanent dans un fonds fiduciaire pour être utilisé aux fins du présent article.
- A compter du 1<sup>er</sup> mai 1983, cette contribution sera portée à \$8.00 par mois.
- Cette contribution est versée pour chaque mois au cours duquel un employé permanent a effectivement travaillé.
- 29.02 Le fonds fiduciaire prévu au paragraphe 29.01 sera constitué par les parties à la Caisse Populaire de Clermont. Les parties peuvent changer le fiduciaire par entente mutuelle.
- Les intérêts générés par les dépôts effectués dans le fonds s'y accumulent.
- Les parties conviendront avec le fiduciaire du taux d'intérêt s'appliquant au fonds, des frais d'administration et des charges relatives aux paiements de prestations effectuées; ces frais et ces charges étant payés par le fonds.
- 29.03 Le présent régime de sécurité de revenu s'applique uniquement dans le cas de la fermeture totale ou partielle du bureau de Clermont et le fonds fiduciaire doit être utilisé exclusivement aux fins de prestations supplémentaires d'assurance-chômage suite à une mise à pied pour manque de travail.
- Le régime entre en vigueur et le demeure en autant qu'il soit enregistré auprès de la Commission d'assurance-chômage (C.A.C.).
- 29.04 Le Syndicat détermine par les résolutions appropriées adoptées en assemblée générale les modalités d'application du présent régime ainsi que le montant et l'échéance des prestations sous réserve des conditions d'éligibilité et du maintien de l'enregistrement du régime auprès de la Commission d'assurance-chômage.
- Les conditions d'éligibilité au régime sont celles prévues par la Commission d'assurance-chômage.

- 29.04/... Le Syndicat transmet à la Compagnie et au fiduciaire toute résolution adoptée suivant les dispositions du présent paragraphe.
- Les prestations sont payables dans la mesure où des sommes sont disponibles dans le fonds.
- La compagnie s'engage à fournir au Syndicat l'information nécessaire pour établir les modalités d'application du régime.
- 29.05 Le Syndicat s'engage à tenir la Compagnie indemne de toute réclamation, recours ou déficit pouvant découler de ses décisions ou de ses actes dans l'administration du régime.
- 29.06 Si en vertu d'une législation provinciale ou fédérale, des bénéfices de même nature que ceux visés par le présent article sont accordés aux employés, et si une telle législation impose à la compagnie une contribution à cette fin, les versements mensuels de la compagnie prévus au paragraphe 29.01 seront diminués d'un montant égal à sa contribution au régime fédéral ou provincial.
- 29.07 Au terme de chaque année, le Syndicat et le fiduciaire rendent compte à la Compagnie de l'administration du régime et lui fournissent une copie des états financiers.
- 29.08 Les obligations de la Compagnie en vertu du régime se limitent à sa contribution en vertu du paragraphe 29.01.

ARTICLE 30

GARANTIE DE LA FEDERATION

30.01

La fédération étant partie à la convention, convient d'employer toute son influence pour en garantir l'exécution.

ARTICLE 31

DISPOSITIONS SPECIALES

- 31.01 La lettre d'entente annexée à la présente convention en fait partie intégrante.
- 31.02 Toute disposition de la convention, qui peut venir en conflit avec les lois ou arrêtés ministériels provinciaux ou fédéraux, est considérée comme nulle et non avenue, mais la convention demeure néanmoins en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 17 ième jour de septembre 1982.

DONOHUE INC.

Gille Tremblay  
Contrôleur de l'usine

Jean Lath  
Chef comptable

R. J. T.  
Directeur des Relations Industrielles

Robert Lamine  
Directeur adjoint des Relations Industrielles

Chérie St-Onge  
Surintendant du personnel

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT  
(Section des employés de bureau) F.T.P.F. - C.S.N.

Jean Pierre Sarno  
Président

Helene Suray  
Vice-président

Roger Lohm  
Secrétaire

FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

André B. Luce  
Conseiller technique

CLASSIFICATION

ANNEXE "A"

<u>Classe</u>	<u>Points</u>	<u>Occupation</u>
A	90-119	Commissionnaire Commis - achats
B	120-149	Préposé à l'enregistrement des données
C	150-179	Sténo-dactylo - contrôle Sténo-dactylo - foresterie Sténo-dactylo - services Sténo-dactylo - achats Secrétaire - comptabilité Secrétaire - directeur de l'usine Téléphoniste - réceptionniste Commis secrétaire - facturation Commis - comptes à payer Commis - département électrique
D	180-194	Commis - finition Commis - paie Opérateur d'ordinateur
E	195-209	Surveillante des dactylos Commis général - statistiques Commis - transport et tarification
F	210-224	Commis général - prix de revient Commis au fichier Remplaçant aux achats
G	225-239	Commis à la réception
H	240-269	Commis - projet capital Chef commis - comptes à payer Chef commis - facturation
I	270-299	Chef magasinier

ANNEXE "A"

DONOHUE INC.

Employés de bureau - syndiqués

Taux par mois - 1er mai 1982

<u>Classe</u>	<u>minimum</u>	<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>	<u>4ième année</u>
A	1,713.	1,731.	1,747.	1,763.	1,778.
B	1,766.	1,785.	1,804.	1,824.	1,842.
C	1,823.	1,845.	1,866.	1,888.	1,910.
D	1,879.	1,903.	1,928.	1,952.	1,976.
E	1,937.	1,964.	1,993.	2,020.	2,047.
F	1,995.	2,023.	2,052.	2,081.	2,109.
G	2,052.	2,082.	2,111.	2,142.	2,172.
H	2,109.	2,143.	2,174.	2,205.	2,236.
I	2,168.	2,210.	2,251.	2,293.	2,334.

ANNEXE "A"

DONOHUE INC.

Employés de bureau - syndiqués

Taux par mois - 1er mai 1983

<u>Classe</u>	<u>minimum</u>	<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>	<u>4ième année</u>
A	1,884.	1,904.	1,922.	1,939.	1,956.
B	1,943.	1,964.	1,984.	2,006.	2,026.
C	2,005.	2,030.	2,053.	2,077.	2,101.
D	2,067.	2,093.	2,121.	2,147.	2,174.
E	2,131.	2,160.	2,192.	2,222.	2,252.
F	2,195.	2,225.	2,257.	2,289.	2,320.
G	2,257.	2,290.	2,322.	2,356.	2,389.
H	2,320.	2,357.	2,391.	2,426.	2,460.
I	2,385.	2,431.	2,476.	2,522.	2,567.

PREPOSES AU MENAGE

Taux horaire

1/05/82  
\$0.75 + 5%

1/05/83  
10%

11.84

13.02

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 17 ième jour  
de septembre 1982.

DONOHUE INC.

Gilles Tremblay  
Contrôleur de l'usine

R. J. T.  
Directeur des Relations Industrielles

Jean Leclerc  
Chef comptable

Robert Lapin  
Directeur adjoint des Relations Industrielles

Jude Lévesque  
Surintendant du personnel

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT

(Section des employés de bureau) F.T.P.F. - C.S.N.

Jean-Pierre Sarron  
Président

Jean Sordani  
Secrétaire

Helene Lussier  
Vice-président

FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

Antoine Bilodeau  
Conseiller technique

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE LE 18 IEME JOUR DE NOVEMBRE 1980

ET AMENDEE LE 17 SEPTEMBRE 1982

ENTRE

DONOHUE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT  
(Section de bureau)  
F.T.P.F. --C.S.N.

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER ET DE LA FORET

En plus des amendements incorporés au texte de la convention, les parties ont convenu de ce qui suit:-

A) Régime de rentes

1. a) Les dispositions du texte du "Régime de rentes" relatives aux bénéficiaires et à l'admissibilité seront administrées par un comité conjoint administratif du régime de rentes dont les membres sont nommés par la compagnie et le syndicat.

Le comité sera formé de six (6) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et trois (3) par la compagnie et un (1) représentant extérieur désigné par le Conseil d'Administration de la compagnie. Le représentant extérieur ne peut être actionnaire de la compagnie.

Les représentants syndicaux doivent être participants au régime. L'un d'eux est désigné par le syndicat des ouvriers de l'usine et l'autre par les employés de bureau, les commis et les mesureurs.

Le quorum aux réunions du comité est de quatre (4) membres.

- b) Le comité est responsable de l'interprétation des dispositions du régime de rentes et de décisions quant aux questions d'éligibilité à devenir membre, ou d'éligibilité à la retraite anticipée découlant d'invalidité et/ou de raison de santé, et toutes autres questions traitant de l'administration des dispositions du texte du régime de rentes. Le comité fait un examen périodique des calculs des versements de retraite et de tout autre versement du régime de rentes payables aux membres ou à leurs bénéficiaires.

c) En ce qui a trait aux placements de la caisse de retraite des employés syndiqués en son entier, la compagnie convient de fournir au comité conjoint administratif du régime de rentes, tous les renseignements pertinents au rendement des placements, y inclus les profits et pertes provenant de la vente des placements de la caisse de retraite.

Il est convenu que le comité conjoint administratif du régime de rentes assiste à une assemblée annuelle avec le comité de placement de la caisse de retraite des employés syndiqués et les conseillers en placement du comité de placement de la caisse de retraite des employés syndiqués dans le but d'obtenir les informations qu'il désire sur les placements et le rendement de ces placements de la caisse de retraite de la compagnie pendant l'exercice financier écoulé.

d) La compagnie fournit au comité conjoint administratif du régime de rentes, des copies du rapport des actuaires se rapportant à la section du régime de rentes.

2. La compagnie s'engage à ne pas mettre fin au régime de rentes des employés syndiqués de la compagnie pendant la durée de la convention collective de travail conclue pour la période du 1er mai 1982 au 30 avril 1984. Cependant, si la compagnie devait augmenter sa contribution au régime de rentes de la province de Québec pendant la durée de la convention, elle se réserve le droit de réviser sa contribution au régime supplémentaire après discussion avec le syndicat.

3. a) La compagnie a convenu de verser à la caisse de retraite du régime de rentes des employés syndiqués de la compagnie, une contribution au moins égale à quatre pour cent (4%) du salaire des employés participant à ce régime.

b) De plus, à compter du 30 mai 1979, la compagnie verse à la caisse de retraite du régime de rentes des employés syndiqués une somme de huit sous (\$0.08) par heure travaillée et par heure de vacance ou de congé rémunéré.

4. A compter du 1er du mois suivant la signature de la convention, un employé qui prend sa retraite alors qu'il est âgé de plus de soixante (60) ans mais de moins de soixante-cinq (65) ans a droit à un crédit de rente additionnel de quinze (\$15.00) dollars par mois, pour chaque année de participation au régime jusqu'à un maximum de trente (30) années de participation. A compter du 1er juin 1983, ce montant est augmenté à dix-huit dollars (\$18.00). Ce crédit additionnel lui est payable pour chaque mois complet compris entre la date à laquelle il prend sa retraite et la date à laquelle il atteint soixante-cinq (65) ans ou la date à laquelle il devient éligible aux prestations du régime de rentes du Québec ou la date de son décès, selon la première échéance de ces cas.

5. a) Tout membre en service peut choisir de prendre sa retraite prématurément lorsqu'il atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus, à condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) ans de service.

b) Tout membre qui prend sa retraite dans ces conditions reçoit, à partir de la date de sa retraite prématurée, une indemnité égale à l'indemnité de retraite normale intégrale, accumulée jusqu'à la date réelle de sa retraite, sans réduction actuarielle.

#### 6. Services passés

Les crédits de rentes de tout employé à l'emploi de la compagnie au 1er mai 1982 tels qu'ils étaient accumulés à son crédit au 31 décembre 1981 sont majorés de huit pour cent (8%).

#### 7. Intérêts

L'employé qui a droit de retirer sa participation suivant les dispositions du régime a droit à des intérêts au taux établi par le comité de retraite.

#### 8. Prestations de rentes

A compter du 1er janvier 1979, la rente créditée est de 1.20% sur la partie du salaire inférieure au maximum des gains admissibles prévus par la loi du régime supplémentaire de rentes du Québec et de 2.00% sur la partie du salaire en excédent du maximum des gains admissible.

### B) Rétroactivité

1. Il n'y a aucune rétroactivité aux bénéfices et avantages prévus à la convention qui s'applique à compter de la date de la signature, sauf quant aux dispositions de l'annexe "A" - Salaires".
2. Les bénéfices payables rétroactivement sont dus aux ouvriers à l'emploi de la compagnie à la date de la signature et aux ouvriers qui ont pris leur retraite ou aux ayants droit des ouvriers décédés entre le 1er mai 1982 et la date de la signature.

### C) Assurance-maladie

Le syndicat reconnaît qu'un ouvrier ne peut à la fois recevoir sa rémunération et l'indemnité hebdomadaire payable dans le cas d'absence pour maladie, suivant les dispositions de la convention ou suivant les dispositions du régime d'assurance.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 17<sup>ième</sup> jour de septembre 1982.

DONOHUE INC.

Gilles Tremblay  
Contrôleur de l'usine

Jean Luthi  
Chef comptable

[Signature]  
Directeur des Relations Industrielles

[Signature]  
Directeur adjoint des Relations Industrielles

[Signature]  
Surintendant du personnel

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT  
(Section des employés de bureau) F.T.P.E. - C.S.N.

Jean Pierre Sarno  
Président

[Signature]  
Secrétaire

Helene Suay  
Vice-président

FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

[Signature]  
Conseiller technique

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE  
A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

92 SEP 23 10 48

Intervenue entre

Donohue Inc.  
- et -

Le Syndicat des travailleurs  
du papier de Clermont  
(section des employés de bureau)

Congés fériés, chômés et payés

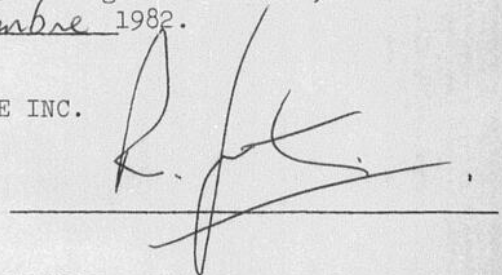
Les parties reconnaissent que les fêtes et congés mentionnés aux paragraphes 16.02 et 16.03, constituent des jours fériés, chômés et payés, au sens de la loi sur les normes de travail.

Le syndicat s'engage à ne pas intenter de poursuites contre Donohue Inc., devant toute Cour de Justice, au sujet de l'application de la loi des normes minimales de travail concernant les congés fériés, chômés et payés (articles 60 à 65).

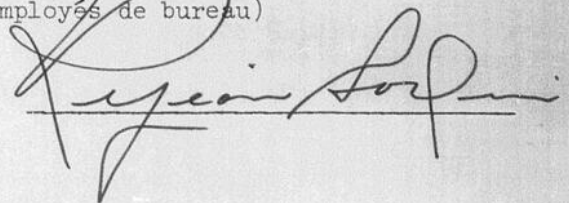
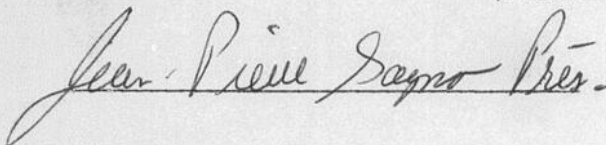
Le syndicat s'engage également à tenir la compagnie indemne de toute réclamation de la part de la Fédération sur le même sujet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont,  
ce 17 ième jour de septembre 1982.

DONOHUE INC.



LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT  
(section des employés de bureau)



DÉPÔT

25759

Dépôt N°: 8 4 0 2 2 1 0

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 178-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-11-21	83-11-29				36

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des travailleurs du Papier de Clermont (employés de bureau)</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Donohue Inc.</b> Clermont Cté Charlevoix, Qc G0T 1C0 Att: <u>M. Viateur Camiré</u>

Unité de négociation

**OBJET:** Nouvelle structure du groupe des employés de bureau, tel qu'identifié à la convention collective "classification annexe "A"", (groupe 1 et groupe 2).

Région	03-03	Activité	2710-05	Affiliation	CSN(1)
--------	-------	----------	---------	-------------	--------

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

Remarques

Remarques section (empty)

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	84-02-23

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

B. C. O. T.  
QUÉBEC

'83 NOV 29 11:48

ENTENTE

ENTRE

DONOHUE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT  
(Section des employés de bureau)

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

Suite aux diverses rencontres tenues pour analyser les changements à apporter à la structure du bureau, les parties conviennent de ce qui suit: -

1. Le groupe des employés de bureau, tel qu'identifié à la convention collective "classification annexe "A" est subdivisé comme suit:

Groupe 1 bureau général et services, achats et magasin  
classe A, B, C, D et E

Groupe 2

Groupe 2A achats et magasin, classes F, G, H et I  
Groupe 2B bureau général et services, classes F et H

Le groupe 1 est constitué d'une ligne de progression commune aux sections "Bureau général et services" et "Achats et magasin" pour les classes de ce groupe soit A, B, C, D et E.

Le groupe 2 est constitué de deux (2) lignes de progression distinctes pour tout mouvement de main-d'oeuvre, soit le groupe 2A pour la section "Achats et magasin" comprenant les classes F, G, H et I et le groupe 2B pour la section "Bureau général et services" comprenant les classes F et H.

Les lignes de progression sont identifiées à l'annexe 1 ci-incluse.

En conséquence, l'annexe "A" est modifiée comme suit:

#### Classification

##### Annexe "A"

Groupe 1 bureau général et services - achats et magasin

<u>Classe</u>	<u>points</u>	<u>occupation</u>
A	90-119	Commissionnaire Commis - achats
B	120-149	Préposé à l'enregistrement des données
C	150-179	Sténo-dactylo - contrôle Sténo-dactylo - foresterie Sténo-dactylo - services Sténo-dactylo - achats Secrétaire - comptabilité Secrétaire - directeur de l'usine Téléphoniste - réceptionniste Commis secrétaire - facturation Commis - comptes à payer Commis - département électrique
D	180-194	Commis - finition Commis - paie Opérateur d'ordinateur

<u>Classe</u>	<u>points</u>	<u>occupation</u>
E	195-209	Surveillante des dactylos Commis général - statistiques Commis général - transport et tarification

Groupe 2A achats et magasin

<u>Classe</u>	<u>points</u>	<u>occupation</u>
F	210-224	Remplaçant aux achats
G	225-239	Commis au contrôle
H	240-269	Commis à la réception
I	270-299	Commis principal aux achats

Groupe 2B bureau général et services

<u>Classe</u>	<u>points</u>	<u>occupation</u>
F	210-224	Commis général - prix de revient
H	240-269	Commis - projet capital Chef commis - comptes à payer Chef commis - facturation

2. Toutes les clauses de la convention collective, relatives aux mouvements de main-d'oeuvre s'appliquent dans chacune des lignes de progression respectives.
3. Dans le cas d'un poste vacant à la classification F du groupe 2A ou 2B, celui-ci est comblé par l'employé possédant le plus d'ancienneté dans la classification immédiatement inférieure, dans le groupe 1, sous réserve de l'application de l'article 10 de la convention collective.

La préférence est toutefois accordée à l'employé qui désire se prévaloir des dispositions lui permettant de passer du groupe 2A au groupe 2B ou vice-versa, suivant les dispositions du paragraphe 4 suivant.

4. L'employé préalablement promu au groupe 2A ou 2B, peut, dès qu'un poste de la classe F du groupe 2B ou 2A devient vacant, accéder à ce poste, sans perte de salaire.

L'employé ne peut cependant se prévaloir de la présente disposition qu'à une seule occasion, sauf s'il survient une réduction de main-d'oeuvre, tel que défini au paragraphe 5. Aussi, ce paragraphe n'est applicable que pour l'employé classifié F, lors de l'entrée en vigueur du mémoire d'entente et pour l'employé promu au groupe 2A ou 2B après la mise en vigueur de la présente entente.

5. Advenant une réduction de la main-d'oeuvre dans l'un et/ou l'autre des groupes 2A et 2B et affectant un employé de la classe F,

le déplacement de la main-d'oeuvre s'applique à l'inverse de la procédure décrite au premier sous-paragraphe du paragraphe 3, sous réserve de l'application de l'article 10 de la convention collective.

Toutefois, l'employé de la classe F du groupe 2A ou 2B qui, suite à cette réduction de main-d'oeuvre est déplacé, peut accéder, à la classe F du groupe 2B ou 2A, selon son ancienneté et sous réserve de l'application de l'article 10 de la convention collective.

Pour les fins d'application de l'ancienneté pour ce mouvement de main-d'oeuvre, une liste indiquant l'ordre d'ancienneté pour le personnel faisant partie du groupe 2 avant l'entrée en vigueur du mémoire d'entente, est incluse. Pour les employés ayant accédé au groupe 2 avec l'entrée en vigueur du mémoire d'entente et après celle-ci, l'ancienneté de groupe 2 prévaut.

6. A l'article 2.02 de la convention collective, le paragraphe 1) suivant est ajouté: -

1) le superviseur aux achats et le superviseur du magasin.

7. La compagnie élimine le poste chef magasinier classe I et introduit un nouveau poste soit commis principal aux achats classe I. De plus, le poste commis à la réception est reclassifié de la classe G à la classe H et le poste commis au contrôle est reclassifié de la classe F à la classe G.

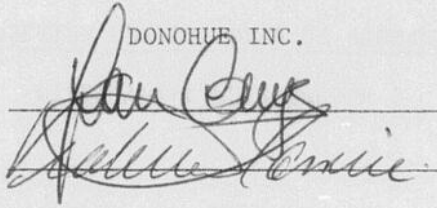
Les mouvements de main-d'oeuvre résultant de la mise en application de la nouvelle structure au bureau, sont régis par les dispositions de la convention collective, avant l'introduction des modifications prévues au paragraphe 1.

Lorsque tous les postes nouveaux ou vacants, résultant des présentes modifications auront été comblés, les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliqueront.

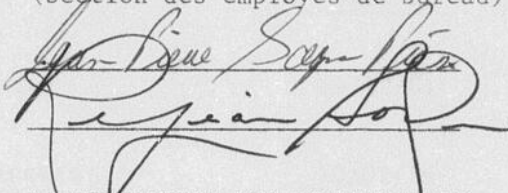
8. Le présent mémoire d'entente sera mis en vigueur dans les trente (30) jours suivant sa signature par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 21 ième jour  
de novembre 1983.

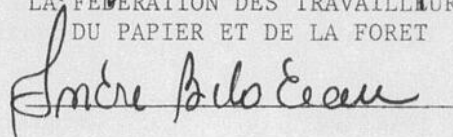
DONOHUE INC.

  
A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Donohue Inc.", is written over a horizontal line.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT  
(Section des employés de bureau)

  
A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Jean-Louis Sorel", is written over a horizontal line.

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

  
A handwritten signature in cursive script, appearing to read "André Dubois", is written over a horizontal line.

SECTION DES EMPLOYES DE BUREAU

LISTE ANCIENNETE GROUPE 2

<u>CLASSE</u>		<u>ANCIENNETE CLASSE</u>	<u>ANCIENNETE EMPLOI</u>
I	Godin, Frank	54/12/01	47/06/21
H	Boivin, Jacques	70/01/19	55/03/07
	Desbiens, André	82/02/08	56/07/09
	Pilote, Gérard	82/02/08	66/02/08
G	Rochette, Armand	54/12/01	47/08/18
F	McNicoll, Jean-Guy	78/04/26	67/06/30
	Boivin, André	79/06/26	56/10/08
	Godin, Réjean	82/02/08	69/02/03

Clermont, Qué.  
Le 8 novembre 1983

ORGANIGRAMME POUR LA  
PROMOTION DU PERSONNEL

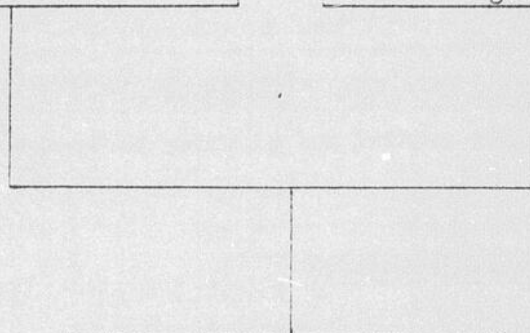
Groupe 2

achats et magasin  
classes F, G, H et I  
groupe 2A

bureau général et services  
classes F et H  
groupe 2B

Groupe 1

achats et magasin  
bureau général et services  
classes A, B, C, D et E





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

DÉPÔT

2575-9

Dépôt N°: 84 10 209

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 178-03
Date	Signature: 84-10-04	Réception: 84-10-10	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs du Papier de Clermont (Section des employés de bureau)</b> 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Donohue Inc.</b> Clermont Côté Charlevoix G0T 1C0 Att: <u>M. Viateur Camiré</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2710 (5) Affiliation: CSN (1)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Entente concernant les employés embauchés entre le 1er juillet 1984 et le 30 juin 1985.**

Ancien nom: DONOHUE BROTHERS LTD. Q-178-03

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-10-12

Pour renseignements

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: DONOHUE INC.

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT

ET: LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET

84 OCT 10 16:03

B.C.G.T.  
QUÉBEC

ATTENDU QUE la compagnie doit procéder à l'embauche temporaire d'employés pour suppléer à un manque temporaire de main-d'oeuvre par suite de la formation et de l'entraînement du personnel aux fins de la modernisation de l'usine.

ATTENDU QUE la compagnie devra procéder au licenciement de ces employés lors de la mise en marche et/ou de la période de rodage de l'usine thermomécanique prévue vers le mois de juillet 1985.

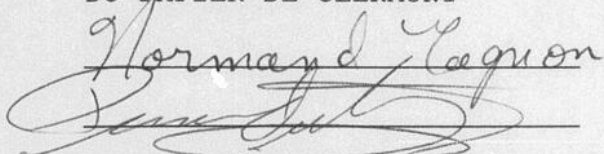
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

- 1- Les employés embauchés entre le 1er juillet 1984 et le 30 juin 1985, pour suppléer au manque temporaire de main-d'oeuvre par suite de la formation et de l'entraînement du personnel, aux fins de la modernisation de l'usine, sont considérés des employés surnuméraires.
- 2- L'emploi des employés surnuméraires prendra fin au plus tard lorsque leurs services ne seront plus requis par la compagnie pour la mise en marche et/ou la période de rodage de l'usine thermomécanique prévue vers le mois de juillet 1985.
- 3- Les employés surnuméraires sont régis par la convention collective de travail et ont droit aux bénéfices qui y sont prévus à l'exception des bénéfices prévus aux articles suivants: -
  - Service continu (articles 8.02 a) b) c) et f) articles 8.03 c)
  - changements technologiques (article 34).
- 4- Les employés couverts par cette entente ne sont pas éligibles à la section suivante du régime de bien-être: assurance-salaire pour invalidité à long terme (article 30).

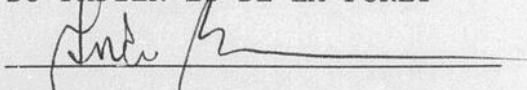
- 5- Aux fins de l'application de l'article 10.05 de la convention collective, les employés surnuméraires affectés à un département ne peuvent occuper un poste régulier que dans leur département respectif. Quant aux employés surnuméraires de la réserve, ce droit pour combler des postes réguliers est limité aux postes existants lors de la signature de la présente entente.
- 6- Pendant la période allant du 1er novembre au 30 avril, les employés surnuméraires de la réserve ne peuvent effectuer plus d'heures de travail que les ouvriers statués substitués-papetiers, au cours du cycle de 160 heures, tel que prévu au sous-paragraphe 14.06 c). Toutefois, selon le besoin, la compagnie peut équilibrer les heures travaillées, aux fins de cette modalité, sur une période de deux (2) cycles.
- 7- Nonobstant le fait que ces employés surnuméraires puissent acquérir leur permanence au sens de l'article 9 de la convention collective, ils conservent le statut d'employé surnuméraire et perdent leur service continu au moment de la mise à pied.
- 8- L'employé surnuméraire ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas des articles énumérés aux paragraphes 3 et 4.
- 9- L'employé surnuméraire ne sera éligible à aucune forme d'indemnisation lors de mise à pied et/ou de licenciement à la fin de son emploi, exception faite cependant pour l'indemnité de licenciement prévue à l'article 19 de la convention collective.
- 10- La compagnie transmet, de façon périodique, une liste mise à jour des employés surnuméraires couverts par cette entente.
- 11- La présente entente modifie les dispositions de la convention collective intervenue le 30 août 1982 et continuera d'être en vigueur pendant la durée de la prochaine convention collective, jusqu'au 31 décembre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 4 ième jour de septembre 1984.

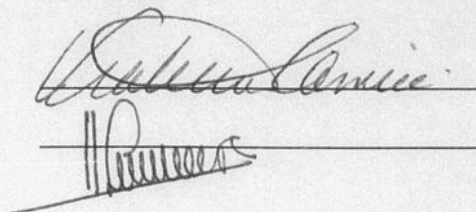
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER DE CLERMONT

  
Normand Laguerre

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER ET DE LA FORET



DONOHUE INC.

  
Donohue Inc.