

No.

129-20

NOM

La Cie Rice Limitée

2513

'01 FEV 11 10 55

129-20

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE
(SCIERIE PERIBONCA)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU
DE LA SCIERIE PRICE PERIBONCA ET LA
SECTION DES GARDIENS DE BARRIERE

(F.T.P.F. - C.S.N.)

1980 - 1982

RATIFIE LE 5 Février 1981

COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Régis Lemay

SYNDICAT

C. B. Bois
N. Dumas

REÇU
MAI 18 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

ARTICLE 1 - BUTS GENERAUX DE LA CONVENTION

1.01 Le but général de cette convention est de pourvoir, dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et de l'employé à une exploitation profitable et harmonieuse de l'usine par des méthodes qui sont de nature à assurer, autant que possible, la sécurité et le bien-être des employés, la qualité et la quantité dans la production, la protection de la propriété.

1.02 Cette convention reconnaît de plus, qu'il est du devoir de la Compagnie, du Syndicat et des employés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces fins.

LA COMPAGNIE

J. B. Peltier
S. Soulet
Uccelato

LE SYNDICAT

Bougeois
Alain Duvy
B. Melles

SIGNE A Accommi

LE 2-02-51

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Scierie Péribonca reconnaît que le Syndicat des Employés de bureau de la Scierie Price Péribonca (F.T.P.F. - C.S.N.) a dûment été accrédité par le Service d'accréditation (Code du travail) comme seul agent négociateur représentant les employés de bureau et les gardiens de barrière, selon le certificat d'accréditation en date du 22 juin 1978, tel que reproduit à 2.02.

2.02 Les employés de bureau et gardiens, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception de la secrétaire aux relations industrielles et à la direction et les préposés au séchoir et au contrôle de la qualité.

LA COMPAGNIE

J. B. Pélletier

S. Soelle

U. G. G. G.

LE SYNDICAT

P. Bourgeois

Hélène Clévy

Ch. Muller

SIGNE A Assurance

LE 2-02-81

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

3.01 La présente convention s'applique à tous les employés de la Compagnie travaillant à son usine de Péribonca et couverts par l'unité de négociation décrite dans ledit certificat d'accréditation mentionné à l'article 2.

3.02 (a) L'employé embauché doit avoir complété une période de probation de quatre-ving-dix (90) jours de travail au cours d'une période de douze (12) mois, avant de pouvoir avoir recours à la procédure prévue pour le règlement des griefs, dans le cas d'une mise à pied ou d'un congédiement.

(b) L'étudiant, sans égard à la durée de son service, ne peut avoir recours à la procédure prévue pour le règlement des griefs, lorsque mis à pied ou congédié.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. S. S. S.
U. S. S. S.

LE SYNDICAT

C. Berger
Helene G. G.
D. M. M.

SIGNE A Assessors

LE 2-02-91

ARTICLE 4 - DEFINITION

4.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les mots suivants signifient:

- (a) Compagnie:
La Compagnie Price Limitée (Scierie Péribonca).
- (b) Syndicat:
Le Syndicat des Employés de Bureau de la Scierie Price Péribonca et la Section Gardiens de Barrière (F.T.P.F. - C.S.N.).
- (c) Employé:
Un employé couvert par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accreditation du Syndicat.
- (d) Employé régulier:
Un employé qui a complété la période de probation mentionnée au paragraphe 3.02.
- (e) Employé temporaire:
Un employé qui n'a pas complété la période de probation mentionnée au paragraphe 3.02.
- (f) Occupation vacante:
Lorsqu'un employé ne reviendra plus à cette occupation.
- (g) Occupation temporairement vacante:
Lorsque l'employé doit revenir à son occupation.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soelle
Superior

LE SYNDICAT

B. G. Bois
William Henry
So. Mallin

SIGNE A Ascension

LE 2-02-81

ARTICLE 5 - VALIDITE DE LA CONVENTION

5.01 Toute disposition de cette convention qui pourrait être ou devenir contraire à une loi fédérale ou provinciale, est nulle et sans effet, mais toutes les autres dispositions demeurent en vigueur.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soule
Receveur

LE SYNDICAT

B. B. B.
W. W. W.
D. D. D.

SIGNE A Assurance

LE 2-02-81

ARTICLE 6 - DROITS DE LA COMPAGNIE

6.01 Le Syndicat reconnaît que toute décision relative à l'exploitation ou à la gestion de l'entreprise sous tous ses rapports relève uniquement de la Compagnie sauf dans la mesure où ce droit est restreint de façon explicite dans la présente convention.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soelle
M. Glat

LE SYNDICAT

B. G. P. P.
M. G. P. P.
D. M. G. P.

SIGNE A Assens

LE 2-02-81

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Chaque semaine, la Compagnie déduit de la paie due à l'employé, un montant égal à la cotisation syndicale régulière, hebdomadaire, à condition qu'il revienne à l'employé lors de cette période de paie, un montant suffisant pour couvrir cette déduction.

7.02 Au terme de chaque période de paie, la Compagnie fait remise au Syndicat (personne autorisée) des cotisations syndicales perçues, accompagnées de quatre (4) copies de la formule "sommaire de remise de retenues syndicales".

7.03 La formule "sommaire de remise de retenues syndicales" doit contenir les renseignements suivants:

- 1) le nom de l'employé
- 2) l'adresse
- 3) le numéro matricule
- 4) le salaire total pour la période, y compris les primes
- 5) la période de paie concernée
- 6) le montant de la cotisation
- 7) la raison d'un non prélèvement

LA COMPAGNIE

J. B. Pulletier
S. Soule
Uyeglato

LE SYNDICAT

Barcofis
Allen Henry
B. mellow

SIGNE A

A. Ascension

LE

2-02-81

ARTICLE 8 - GREVE OU LOCK-OUT

8.01 Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention:

(a) La Compagnie n'imposera pas de lock-out.

(b) Il n'y aura pas de grève, ni d'arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni "journée d'étude", ni d'autres actions similaires de la part des employés.

(c) Ni le Syndicat, ni personne agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou ne supportera l'une ou l'autre des actions mentionnées à l'alinéa (b) qui précède.

LA COMPAGNIE

J. B. Pulletier
S. Soule
W. J. J. J.

LE SYNDICAT

B. J. J.
W. J. J.
A. J. J.

SIGNE A ascenzi

LE 2-02-81

ARTICLE 9 - ANCIENNETE ET DUREE SE SERVICE

9.01 Les parties à la présente convention reconnaissent deux (2) notions d'ancienneté:

(a) Ancienneté de Compagnie: date d'entrée au service de la Compagnie, sans égard à l'appartenance syndicale. Cette notion d'ancienneté s'applique pour fins de vacances seulement.

(b) Ancienneté de bureau: date d'entrée au service de la Compagnie mais reliée à l'appartenance syndicale. Cette notion d'ancienneté s'applique pour fins de mouvements de main d'oeuvre.

9.02 L'ancienneté d'un employé lui est accordée quatre-vingt-dix (90) jours après que son nom a été inscrit sur la liste de paie. Une fois ce quatre-vingt-dix (90) jours complétés, son ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.

9.03 Perte de l'ancienneté

(a) Si l'employé quitte volontairement son emploi.

(b) Si l'employé est renvoyé pour cause et non réinstallé après un grief.

(c) Un employé mis à pied et qui n'est pas rappelé à cause d'un manque de travail dans les délais mentionnés aux sous-paragraphes qui suivent, voit son service prendre fin:

(i) l'employé ayant quatre-vingt-dix (90) jours à cinq (5) ans d'ancienneté, délai de deux (2) ans.

(ii) l'employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté, délai de trois (3) ans.

(d) Si l'employé fait défaut de se rapporter au travail lors d'un rappel tel que mentionné au sous-paragraphes 10.04.

(e) Si l'employé est absent du travail pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel, attesté par un certificat médical, pour une période excédant douze (12) mois consécutifs, cette période peut être prolongée de douze (12) mois pourvu que l'employé en fasse la demande écrite trente (30) jours avant l'expiration de la période de douze (12) mois.

(f) Si l'employé est absent pour maladie ou accident occupationnel, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs à compter de la date de la maladie ou de l'accident.

(g) Si l'employé est muté à un emploi ne relevant pas de l'unité de négociation pour une période excédant douze (12) mois.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Régis Jeunblay
Modeste

LE SYNDICAT

B. gois
J. Roux
B. Mallon

SIGNE A

Assurance

LE

2-02-81

ARTICLE 10 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

10.01 (a) Est considéré comme mouvement de main d'oeuvre, une promotion, une rétrogradation, une mutation, une mise à pied ou un réembauchage.

(b) Dans tous les cas de mouvement de main d'oeuvre, l'affectation d'un employé à une occupation est conditionnée à sa capacité de remplir la dite occupation.

(c) Lorsqu'il y a lieu d'effectuer un mouvement de main d'oeuvre, la Compagnie doit le faire en se basant sur l'ancienneté et la compétence de l'employé, en tenant compte des employés de bureau d'une part, et des gardiens d'autre part. La compétence d'un employé est jugée suivant des facteurs objectifs et en relation avec le travail à accomplir.

10.02 Un employé ayant le plus d'ancienneté et revendiquant un emploi ne sera pas privé de ses possibilités d'être choisi parce que la Compagnie ne lui aura pas fourni par entraînement l'occasion de prouver sa compétence, à condition toutefois que cet employé possède les exigences minimales de l'emploi qu'il convoite. A la fin ou pendant la période de deux (2) mois dans son nouvel emploi, l'employé qui n'est pas satisfait peut retourner à son ancienne occupation. Dans le même délai, si l'employé s'avère incompetent, la Compagnie le retourne à son ancienne occupation.

10.03 Mise à pied et réembauchage

Un employé mis à pied doit tenir la Compagnie au courant de son changement d'adresse et de numéro de téléphone, autrement il s'expose à ne pas être rappelé au travail.

Si en dedans des délais mentionnés à 10.04 il devient nécessaire de rappeler au travail un employé mis à pied, la Compagnie procède comme suit:

10.04 Si le rappel est effectué par téléphone, l'employé mis à pied doit se présenter au travail à l'heure et à l'endroit qui lui sont indiqués. Si l'employé ne se rapporte pas au travail, ce refus est confirmé par écrit, envoyé par la poste, sous pli recommandé avec copie au Syndicat.

10.05 A moins qu'un délai n'ait été accordé, le défaut de faire suite à un avis de rappel au travail effectué selon 10.04, constitue une séparation volontaire.

10.06 Affichage

(a) La Compagnie donne avis sur les tableaux d'affichage, des départements de bureau, pendant cinq (5) jours ouvrables, de toute occupation vacante. Cet avis est transmis aux employés absents pour plus d'une semaine

(b) Doit apparaître sur l'avis:

- (1) le titre de la fonction.
- (2) le département.
- (3) une description sommaire de la tâche.

(c) Tout employé intéressé à solliciter un emploi affiché, doit le faire par écrit, dans les cinq (5) jours civils qui suivent l'affichage ou qu'il a reçu une copie de cet avis en remplissant une formule prévue à cette fin.

10.07 (a) L'employé assigné temporairement à une classification supérieure à la sienne ou qui remplace à une occupation exclue de l'unité de négociation reçoit un ajustement de son salaire de huit (8) pour cent, même s'il continue à accomplir une partie de son travail régulier, lorsqu'il est assigné pour une période minimale de cinq (5) jours consécutifs.

(b) L'employé assigné temporairement à une classification inférieure à la sienne maintient, pour la durée de cette assignation, le taux de sa classification régulière.

LA COMPAGNIE

J.B. Pelletier
Régis Lemblay
U. Pelletier

LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
B. nallon

SIGNE A L'association

LE 2 février 1981

ARTICLE 11 - RENSEIGNEMENTS AU SYNDICAT

11.01 (a) La Compagnie fournit au Syndicat, deux (2) fois par année, aux mois de juin et janvier, une liste donnant le nom, la date de naissance, l'adresse, le numéro matricule, la date d'entrée à l'usine, la date de classification et le taux de salaire de tout employé tombant sous la juridiction du Syndicat.

(b) Le Syndicat, peut pendant une période de trente (30) jours de la réception de cette liste, faire les représentations qui s'imposent auprès de la Compagnie pour y apporter les corrections qui s'imposent pour la dernière année.

(c) La Compagnie avise le Syndicat à mesure que se produit un mouvement de main d'oeuvre, tel que défini à l'article 10.

(d) La Compagnie fournit au Syndicat au début de chaque année, par ordre d'ancienneté, le nombre de jours de vacances auquel l'employé a droit.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soulet
W. G. G. G.

LE SYNDICAT

B. G. G.
W. G. G.

SIGNE A A. G. G.

LE 2-02-01

ARTICLE 12 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

12.01 (a) La semaine de travail pour les employés de bureau, est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et les heures de travail sont de sept (7) heures, soit de huit (8) h à midi et de treize (13) h à seize (16) h.

Un employé du département de l'expédition débute son travail à sept h trente (7:30) le matin et le termine à quinze h trente (15:30). Un système de rotation de semaine en semaine est établi parmi les trois (3) employés du département de l'expédition.

(b) La semaine de travail pour les gardiens-patrouilleurs est d'une moyenne de quarante-deux (42) heures de travail par semaine réparties comme suit:

Une (1) semaine de trente-six	(36) heures,
une (1) semaine de quarante-huit	(48) heures.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Régis Lumbay

LE SYNDICAT

A. B. B. B.
V. Lumbay

SIGNE A

H' B. B. B.

LE

5/02/81

ARTICLE 13 - MINIMUM DE PAIE

13.01 L'employé qui se présente au travail au début de sa première demie ou au début de la deuxième moitié de sa journée et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie à son taux de salaire régulier sauf s'il refuse de faire un travail demandé.

LA COMPAGNIE

J. B. Pulletier
S. Sorel
W. G. G. G.

LE SYNDICAT

C. Bourgeois
N. G. G. G.
B. Mallin

SIGNE A

P. P. P. P.

LE

2-02-81

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01 Tout travail autorisé par la Compagnie et exécuté au-delà des heures régulières de travail ou au-delà de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux et demi du salaire régulier ou l'employé se voit accorder une période et demie de temps libre équivalent. Le choix de l'employé sert à déterminer la façon dont il désire être compensé; quand à la date du congé, elle est déterminée après entente entre l'employé et son supérieur.

14.02 Tout travail ~~autorisé~~^{autorisé} par la Compagnie et exécuté un jour férié, est rémunéré au taux et demi du salaire régulier en plus du paiement de la fête.

14.03 Pour les gardiens de barrière, le taux et demi n'est pa payable un dimanche lorsqu'il fait partie de son horaire de travail.

14.04 Taux et demi est payé à tout employé rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail avec un minimum de quatre (4) heures de paie au taux simple régulier.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soulet
M. G. G. G.

LE SYNDICAT

Bourgeois
Clément
D. Mullin

SIGNE A

A. Asselin

LE

2-02-81

ARTICLE 15 - PRIME DE NUIT (Gardiens de barrière)

15.01 Travail effectué entre 19 h et 7 h

A la signature

~~le 1er juillet 1981~~

prime

On ne tient pas compte de cette prime dans le calcul du temps supplémentaire et elle n'est pas payée s'il s'agit d'une compensation quelconque pour des heures non travaillées.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soulet
U. G. G. G.

LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
B. Muller

SIGNE A [Signature]

LE 2-02-81

ARTICLE 16 - ANNEXES

16.01 Toutes les annexes reproduites dans la convention collective et toutes les ententes relatives à la convention déposées auprès du Ministère du Travail, sont considérées comme partie intégrante de la convention collective de travail.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Sorelle
M. G. G. G.

LE SYNDICAT

J. G. G. G.
N. G. G. G.
B. G. G. G.

SIGNE A

D. G. G. G.

LE

2-02-81

ARTICLE 17 - PAIE

17.01 L'employeur convient, à moins de circonstances incontrôlables, de distribuer les chèques de paie aux employés le jeudi de chaque semaine avant quinze (15) h. Si la paie coïncide avec un jour férié, elle est alors remise, le jour précédent. Les détails usuels des gains et des déductions dont inscrits sur le talon du chèque remis à l'employé.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. S. S. S.
W. S. S. S.

LE SYNDICAT

B. S. S. S.
W. S. S. S.
B. S. S. S.

SIGNE A

R. S. S. S.

LE

2-02-81

ARTICLE 18 - VACANCES ANNUELLES

18.01 Dans le présent article, les mots suivants signifient:

(a) Année de référence: Période du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre durant laquelle un employé au travail acquiert progressivement le droit à des vacances.

(b) Semaine: Période de sept (7) jours s'étendant de minuit une le lundi à 24 heures le dimanche suivant.

(c) Gains bruts: Rémunération au taux horaire régulier ou majoré des heures travaillées, y compris les primes.

18.02 Admissibilité

Tout employé régi par la convention a droit à des vacances payées, suivant les termes du présent régime de vacances.

18.03 Durée et rémunération des vacances annuelles

(a) L'employé qui a moins d'une année de service au premier jour de janvier de l'année courante, a droit à une journée de vacances pour chaque mois complet de service continu depuis sa date d'embauchage, jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables par année ou,

(b) à compter de son premier anniversaire de service continu, un employé a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. L'allocation pour ces vacances équivaut à 4% de son gain brut durant l'année de référence,

(c) à compter de son quatrième (4ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. L'allocation pour ces vacances équivaut à 6% de son gain brut durant l'année de référence,

(d) à compter de son neuvième (9ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. L'allocation pour ces vacances équivaut à 8% de son gain brut durant l'année de référence.

(e) une prime égale à quatre (4) heures au taux horaire de l'employé est accordée pour chaque semaine complète de vacances qu'il prend durant les dix-sept (17) premières semaines de chaque année.

18.04 Echéance de la rémunération

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

18.05 Tout employé doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent le premier janvier de chaque année. Les périodes de vacances ne peuvent être accumulées ni cédées, à moins d'une entente entre les parties.

18.06 Période de prise de vacances

Les vacances sont prises après entente entre l'employé et la Compagnie et un employé ne peut se prévaloir de plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 15 septembre.

18.07 Formule de rémunération

L'employé qui a plus d'une année de service et qui a travaillé six (6) mois durant l'année de référence, a droit pour chaque semaine de vacances à l'allocation la plus élevée, soit:

L'équivalent de trente-cinq (35) heures (bureau) ou quarante-deux (42) heures (gardiens-patrouilleurs) au taux horaire régulier de l'employé plus 8\$.

ou

2% de ses gains bruts pour chaque semaine de vacances durant l'année de référence.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Rigis Lumbay

LE SYNDICAT

P. Boyce
H. Murray

SIGNE A

H. Desrosiers

LE

5/02/81

ARTICLE 19 - CONGES CHOMES ET PAYES

19.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés pour tous les employés admissibles de l'unité de négociation:

- La Veille du Jour de l'An
- Le Jour de l'An
- Le Lendemain du Jour de l'An
- Le lundi de Pâques
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces
- La Veille de Noël
- Le Jour de Noël
- Le Lendemain de Noël

Si l'un de ces congés survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant.

19.02 (a) La St-Jean-Baptiste est également un congé à l'usine.

(b) La fermeture du congé de la St-Jean-Baptiste a lieu le jour du 24 juin.

(c) Le travail effectué durant cette journée est rémunéré selon les dispositions de l'article 14.

(d) (i) L'employé autrement en congé ce jour-là reçoit, soit un congé compensatoire le jour ouvrable précédant la fermeture, si cette dernière a lieu un samedi ou le jour ouvrable suivant la fermeture, si cette dernière a lieu un dimanche:

ou une paie d'une (1) journée de travail au taux horaire régulier, au choix de la Compagnie.

(ii) L'employé en vacances ce jour-là reçoit un congé compensatoire dont la date est déterminée après entente avec la Compagnie.

(iii) Les conditions d'admissibilité à la rémunération ou au congé compensatoire sont celles prévues par la Loi sur la Fête Nationale.

19.03 En plus des congés fériés mentionnés au paragraphe 19.01, tout salarié régulier a droit à un (1) congé mobile par année. Le congé mobile est pris un jour de travail cédulé de l'employé à un moment convenant aux deux parties.

19.04 Pour avoir droit au paiement de l'un ou l'autre des congés prévus à 19.01, l'employé régulier doit être effectivement au service de la Compagnie et au travail, le jour ouvrable précédant la fête et le jour ouvrable qui la suit, à moins d'une absence autorisée ne dépassant pas quinze (15) jours de calendrier.

19.05 La rémunération pour les congés stipulés à 19.01 est égale à une (1) journée de travail au taux horaire régulier de l'employé admissible.

19.06 Congés de deuil

Sur demande, la Compagnie permet à un employé régulier de s'absenter de son travail:

(a) Lors du décès du conjoint, de son père, de sa mère, du père ou de la mère de son conjoint, d'un fils, d'une fille, de son frère ou de sa soeur, d'un parent adoptif, ou simultanément de plus de l'un d'eux, à un maximum de trois (3) jours entre le décès et le jour des funérailles inclusivement;

(b) Lors du décès d'un frère ou d'une soeur du conjoint, d'un gendre, d'une bru, ou simultanément de plus de l'un d'eux, un (1) jour, soit celui des funérailles.

Pour chacun des jours prévus au paragraphe précédent qui coïncide avec une journée normale de travail cédulée de l'employé, ce dernier reçoit une rémunération équivalente à une journée normale de travail à son taux horaire régulier.

19.07 Paie pour juré

Un employé agissant comme juré ou convoqué par la Cour pour agir comme juré, reçoit la différence entre la paie qu'il reçoit comme juré et sa paie régulière d'une journée à son taux horaire régulier, pour chaque jour où il est normalement cédulé pour travailler, le tout sujet aux conditions suivantes:

(a) L'employé doit avoir au moins six (6) mois de service continu.

(b) Le nombre de jours admissibles pour tel paiement ne dépasse pas le nombre de jours cédulés de travail, par semaine, au taux horaire régulier de l'employé concerné et ce, pour la durée de son terme comme juré.

(c) L'employé doit travailler sa cédule régulière lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.

(d) Pour un employé appelé par la Cour et qui n'est pas requis comme juré, la différence de la paie qu'il reçoit est basée sur les présences telles que prévues par la Loi.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Régis Lemblay

SIGNE A

S. Lussier

LE SYNDICAT

W. Lussier
P. Lussier

LE

5/02/81

ARTICLE 20 - CONGES DE MATERNITE

20.01 Sur demande écrite d'une ^{employée} ~~salariée~~, un congé de maternité sera accordé selon les dispositions de la loi sur les normes du travail.

20.02 Lorsque l'employée 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 sa compétence ou son ancienneté lui confère.

Advenant le cas où une promotion survient pendant son congé, l'employée en est avisée par écrit, et elle peut alors postuler l'occupation conformément aux dispositions de la convention.

20.03 Sur demande écrite d'une employée, d'au moins trente (30) jours à l'avance, ce congé pourra être prolongé jusqu'à concurrence de six (6) mois.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soillet
[Signature]

LE SYNDICAT

[Signature]
H. Thunoy
S. Mallé

SIGNE A

[Signature]

LE

2-0281

ARTICLE 21 - ACTIVITES SYNDICALES

21.01 Les activités normales, qui ont trait 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.

21.02 Sur demande écrite du Syndicat, avec autorisation de la Compagnie, deux (2) personnes de services différents peuvent s'absenter du travail, sans interrompre leur service continu, 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. L'employé ainsi absent continue de recevoir sa paie régulière hebdomadaire et le Syndicat sera facturé mensuellement pour les montants équivalents et en ajoutant les avantages sociaux sans frais d'administration. Ces absences doivent être demandées deux (2) semaines à l'avance.

21.03 Congés sans solde

Un employé a droit à un congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois et dont le congé aura été demandé, par écrit, par le Syndicat et la Fédération pour fins syndicales.

Durant cette absence, le service continu n'est pas interrompu, mais les employés ainsi absents n'ont pas droit aux promotions qui peuvent se produire.

LA COMPAGNIE

J. B. Pallavicini
S. Soulet
Directeurs

LE SYNDICAT

A. Bagnasco
M. Clary
Secrétaires

SIGNE A ascenani

LE 2-02-81

ARTICLE 22 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

22.01 Après l'entrée en vigueur de la présente convention, la Compagnie remboursera à l'employé des cours de perfectionnement, 75% du coût des frais de scolarité et des manuels si l'employé réussit aux examens, ou 25% advenant un échec à ces derniers, aux conditions suivantes:

1. que les cours soient en rapport direct avec son travail.
2. qu'ils soient approuvés au préalable par la Compagnie.
3. que l'employé suive au moins 60% des cours ou encore qu'il réponde aux exigences requises par la maison d'enseignement.

22.02 (a) Si l'employé doit s'absenter de son travail en rapport avec ces cours, le salaire ainsi perdu ne sera pas remboursé.

(b) Si l'employé doit s'absenter de son travail pour examens en rapport avec les cours ci-haut mentionnés, il recevra son salaire régulier.

22.03 La Compagnie pourra exiger avant le paiement la production de pièces justificatives.

LA COMPAGNIE

J.B. Pelletier
S. Soulet
W. Leclerc

LE SYNDICAT

R. Bois
W. Leclerc
S. Soulet

SIGNE A Asensin

LE 2-02-81

ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 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 quarante-cinq (45) jours à l'avance le Syndicat de tout changement technologique susceptible de réduire la main-d'oeuvre. Le Syndicat pourra alors convoquer la Compagnie pour discuter de ce problème,

(b) de donner un avis de licenciement d'au moins quarante-cinq (45) jours 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 et mis en disponibilité 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 anticipée de certains employés, le tout dépendant de leur âge et de leur condition sociale.

23.02 La Compagnie donnera la préférence à ses employés réguliers qui possèdent des aptitudes pour remplir les nouvelles occupations créées par les améliorations technologiques, dans le champ d'application prévu aux articles 2 et 3.

LA COMPAGNIE

J. B. Lelietier
S. Soulet
H. Gagnon

LE SYNDICAT

A. B. Brown
A. Murray
D. Mullin

SIGNE A A. Brown

LE 2-02-81

ARTICLE 24 - TRAVAUX A CONTRAT

24.01 La Compagnie convient de ne pas confier par contrat l'exécution de travaux faits normalement par les employés, si cela a pour effet d'entraîner la mise à pied d'employés réguliers.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soutter
W. Leclercq

LE SYNDICAT

P. B. ...
W. ...
G. ...

SIGNE A Assemani

LE 2-02-81

ARTICLE 25 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

25.01 Un grief est défini comme tout différend concernant l'application, l'interprétation ou la présumé violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention collective, des annexes qui en font partie, y compris la question de savoir si oui ou non une question est matière d'arbitrage.

25.02 Tout grief doit être soumis dans les vingt-un (21) jours ouvrables de la date à laquelle il a pris naissance, à défaut de quoi l'ajustement ne sera rétroactif à plus de vingt-un (21) jours de la date à laquelle il aura été soumis.

25.03 S'il survient un grief entre la Compagnie et le Syndicat ou un employé, les parties aux présentes doivent s'efforcer de régler tel conflit conformément à la procédure de grief suivante:

25.04 Le représentant du Syndicat accompagné ou non de l'employé, soumet le grief par écrit au supérieur immédiat de l'employé, lequel doit rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

25.05 Si le représentant syndical juge que la décision rendue est inacceptable ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le grief est alors soumis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent au directeur de l'usine ou son remplaçant.

25.06 Le directeur de l'usine ou son remplaçant fait les arrangements pour une rencontre avec le comité de grief. Cette rencontre a lieu dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la soumission dudit grief prévue au paragraphe 25.05. Le directeur de l'usine doit rendre une décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la rencontre.

25.07 Si le grief subsiste après rencontre entre la Compagnie et le comité de grief, ou si aucune décision écrite n'est rendue dans le délai prévu au paragraphe 25.06, le grief est alors soumis à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 26 "Arbitrage".

25.08 (a) Les délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

(b) Par entente écrite, les parties peuvent s'écarter de la procédure de grief.

(c) Dans la computation des délais prévus aux paragraphes précédents, les samedi, dimanche, congés statutaires, fermeture totale de vacances et les jours de fermeture de l'usine sont exclus.

(d) Advenant le congédiement d'un employé, si le Syndicat dépose un grief, dans le but de hâter la procédure, il est présenté à la dernière étape de la procédure prévue pour le règlement des griefs.

LA COMPAGNIE J. B. Pellerin
S. Soulet
W. G. G. G.

LE SYNDICAT B. G. G.
M. G. G.
B. G. G.

SIGNE A A. G. G.

LE 2-02-81

ARTICLE 26 - ARBITRAGE

26.01 Si après avoir procédé en accord avec la procédure de grief, il n'y a pas entente, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse de la Compagnie ou l'expiration des délais prévus à 25.07, soumettre le grief à un arbitre désigné par le Ministère du Travail de la Province de Québec.

26.02 Lorsque le Syndicat soumet un grief à l'arbitrage, il doit faire parvenir à la Compagnie une copie de la demande d'arbitrage.

26.03 L'arbitre désigné a un délai de soixante (60) jours ouvrables de la date d'audition ou de réception des plaidoyers pour rendre une décision. Cependant, les parties peuvent, après entente, prolonger le délai. La décision du tribunal est finale et lie les parties. La décision doit prendre effet dans les dix (10) jours ouvrables, sauf s'il y a entente contraire entre les parties.

26.04 En aucun cas le tribunal d'arbitrage n'a le droit d'altérer, d'ajouter ou de modifier le texte de cette convention ou de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention et ses annexes.

Si, à la suite d'une mesure disciplinaire, un grief est porté devant un tribunal d'arbitrage, ce dernier a le pouvoir:

- (a) de maintenir, modifier ou annuler la mesure disciplinaire.
- (b) d'ordonner la réinstallation de l'employé avec ou sans perte de salaire, y compris la reconnaissance de tous les droits et privilèges à la convention.

26.05 Chaque partie doit payer les frais et dépenses de ses témoins appelés ou représentants. Les frais et dépenses de l'arbitre doivent être séparés à part égale par les parties.

LA COMPAGNIE

J. B. Peltier
S. S. S. S.
[Signature]

LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
B. Maltais

SIGNE A ascensin

LE 2-02-81

ARTICLE 27 - CAUSES DE SUSPENSION ET DE CONGEDIEMENT

27.01 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. Tout employé a le droit de consulter son dossier personnel en tout temps après avoir obtenu un rendez-vous du surintendant des Relations Industrielles.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soulet
Ed. G. G. G.

LE SYNDICAT

B. B. B.
A. A. A.
B. mallein

SIGNE A

L. Assensum

LE

2-02-81

ARTICLE 28 - TRAVAIL D'UN CADRE

28.01 L'employé cadre ne doit pas accomplir une tâche normalement exécutée par un employé dont il a la charge, sauf dans le cas d'entraînement ou de situation imprévisible.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Soulet
U. Leclercq

LE SYNDICAT

P. B. B. B.
P. B. B. B.
P. B. B. B.

SIGNE A

ascm

LE

202-81

ARTICLE 29 - ASSURANCE-GROUPE

29.01 Régime d'assurance-vie - Employés de bureau et gardiens de barrière Péribonca.

Montant égal au double du salaire arrondi à la tranche inférieure de \$1,000, maximum \$25,000.

Le salaire s'établit en multipliant le nombre d'heures annuelles selon l'horaire régulier par le taux de l'occupation régulière au 1er janvier ou, s'il est plus rapproché, le 1er juillet qui précède immédiatement le dernier jour auquel l'employé était effectivement au travail.

Le montant d'assurance-vie est réduit à \$3,000. pour la vie durant sans frais pour l'employé, le 1er jour du mois qui suit son 65ième anniversaire de naissance ou le jour de sa retraite si cette date est antérieure.

L'assurance se termine à la cessation d'emploi. Cependant, elle peut être maintenue en vigueur à la condition que l'employé en acquitte lui-même la prime totale dans le cas de mise à pied, suspension, grève, lock-out, fermeture d'usine ou d'un congésans paie.

Invalidité totale et permanente - l'employé qui devient totalement invalide avant l'âge de soixante (60) ans voit son assurance sur la vie réduite à \$3,000. et le solde lui est payé en soixante (60) versements consécutifs à raison d'un soixantième par mois, cependant ces versements cessent, en autres cas, si l'invalidité se termine avant le paiement complet des versements.

Conditions générales

Admissibilité: Quatre-vingt-dix (90) jours sur la liste de paie.

Coût

La participation obligatoire de l'employé au coût du régime d'assurance-vie est de .05¢ par mois par \$1,000. d'assurance.

Preuve de sinistre:

Pour avoir droit aux bénéfices prévus l'employé, ou ses ayants droit, doit soumettre une preuve de sinistre satisfaisante.

<u>Assurance-vie</u>	Personnes à charge
	Assurance-vie
Conjoint	\$1,000.
Enfants de plus 14 jours	\$ 500.

Ceci ne constitue qu'un résumé de la police d'assurance sur la vie et n'a pour but que d'informer l'employé participant sur la nature et le montant des bénéfices auxquels il a droit; la police maîtresse à être émise par l'assureur fait partie intégrante de la convention.

Assurance indemnité hebdomadaire:

La Compagnie convient de traiter avec équité les absences légitimes dues à la maladie ou les absences d'urgence.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Régis Jambelay

LE SYNDICAT

N. Mury
C. Berthoin

LE 5/02, 1986

ARTICLE 30 - SECURITE - SANTE

30.01 Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail de façon à assurer aux employés une protection adéquate en matière de sécurité, santé et bien-être.

30.02 Si un employé devient incapable de remplir son occupation de façon satisfaisante dû à une incapacité physique, il sera affecté à une autre occupation après entente entre les parties si une autre occupation est disponible.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
S. Sorell
[Signature]

LE SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]

SIGNE A [Signature]

LE 2-02-81

ARTICLE 31 - DUREE DE LA CONVENTION

31.01 (a) La présente convention est en vigueur à compter du premier (1er) août 1980 au trente et un (31) juillet 1982.

L'une ou l'autre des parties qui désire négocier une nouvelle convention doit donner un avis écrit à l'autre partie pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'échéance de la convention.

(b) Si l'une des parties a dûment donné avis en vertu du paragraphe 31.01 (a) et que les pourparlers se poursuivent après le premier (1er) août 1982, les décisions portant sur les augmentations salariales ont un effet rétroactif au premier (1er) août 1982.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
J. S. Soule
W. G. Plato

LE SYNDICAT

A. B. Brown
N. J. Brown
B. Brown

SIGNE A

B. P. P. P. P.

LE

2/02/81

ANNEXE A

LISTE D'ANCIENNETEBUREAU

	Ancienneté de Bureau	Ancienneté de Compagnie
BOLDUC, Laurier	14 oct. 1975	1er avril 1975
COTE, Jean-Rock	12 fév. 1976	Idem
BOURGEOIS, Clément (1)	23 fév. 1976	Idem
FLEURY, Hélène (2)	23 fév. 1976	Idem
COTE, Odette(3)	23 fév. 1976	Idem
GILBERT, Michel	1er mars 1977	29 juillet 1975
COTE, Hélène	15 janv. 1978	Idem

GARDIENS DE BARRIERE

BOUCHARD, Omer	23 déc. 1975	Idem
LEMIEUX, Gérard	24 déc. 1975	Idem
COTE, Bertrand	8 mars 1978	Idem
MALTAIS, Clément	8 déc. 1980	Idem

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Régis Lemay

LE SYNDICAT

N. Blumy
Bigeois

SIGNE A

S. Deschamps

LE

5/02/81

ANNEXE B

ECHELLE DES SALAIRES

EMPLOYES DE BUREAU

	A la signature	01/08/81 - 9½%
Commis junior	1,141.22 \$	1,249.64 \$
Commis expédition	1,243.04	1,361.13
Commis comptabilité	1,243.04	1,361.13
Commis aux inventaires	1,369.50	1,499.60
Expéditeur	1,399.50	1,532.45
Commis coût et paie	1,459.50	1,598.15
Magasinier - acheteur	1,578.97	1,728.97

GARDIENS DE BARRIERE

1,513.70 \$ 1,657.50 \$

- Note: 1) Rétroactivité: employés de bureau
 - 1.37\$ pour chaque heure payée entre le 1er août
 1980 jusqu'à la date de ratification.
- 2) Rétroactivité: Gardiens
 - 12% des gains bruts gagnés entre le 1er août
 1980 jusqu'à la date de ratification.

LA COMPAGNIE

J. B. Leduc
Régis Jumbly

LE SYNDICAT

A. Biron
V. Plourde

SIGNE A *B. Descombes*LE *5/02/81*

A TITRE D'INFORMATION

LES CONGÉS DE MATERNITÉ

(Ordonnance n° 17, 1978 de la
Commission des normes du travail)

But

Assurer la sécurité absolue de l'emploi des salariées québécoises lorsque celles-ci doivent s'absenter de leur travail à des fins de congé de maternité.

Toutes les salariées régies par la loi sur les normes du travail sont assujetties aux présentes dispositions.

Définitions

- a) Certificat médical: un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exercer la médecine suivant les lois du Québec;
- b) Congé de maternité: une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par l'ordonnance n° 17;
- c) Naissance: la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.

Conditions d'admissibilité

La salariée doit:

1. Avoir accompli 20 semaines d'emploi pour un même employeur au cours des 12 mois précédant la demande de son congé.
2. Être à l'emploi de cet employeur le jour précédant le moment de la remise d'un tel préavis.

Une salariée est réputée être à l'emploi d'un employeur durant une grève ou un lock-out.

Durée du congé

1. Une période continue n'excédant pas 18 semaines. Une prolongation de quatre semaines est possible si la santé de la mère ou de l'enfant l'exige. Cet état doit être cependant attesté par un certificat médical.
2. Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois semaines.
3. Dans les cas d'accouchement d'un enfant mort-né, le congé de maternité se termine au plus tard cinq semaines après la date de l'accouchement.

Congés spéciaux

1. Lorsque les conditions de travail de la salariée constituent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, celle-ci peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. Cette demande doit être appuyée par un certificat médical attestant de la situation.

La salariée ainsi mutée conserve ses droits et privilèges. Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit jours, la salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8^e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

2. Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche lequel exige un arrêt de travail. Dans ce cas, le congé de maternité est celui qui est prescrit et attesté dans un certificat médical.

Préavis

1. La salariée doit fournir à son employeur:

A) Un préavis de congé

1. Trois semaines avant le début du congé de maternité;
2. Si des circonstances spéciales l'exigent en raison de la situation de grossesse de la salariée, ce préavis peut être donné dans un délai moindre de trois semaines;
3. Dans les cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement et dans les cas d'urgence, le préavis doit être fourni aussitôt que possible.

Quelle que soit la situation qui se présente, la demande de congé de maternité doit être attestée par un certificat médical faisant état des circonstances atténuantes au besoin.

B) Un préavis de retour au travail

Ce préavis doit être donné au moins deux semaines avant le retour au travail de la salariée et indiquer la date de son retour.

Si un tel préavis n'est pas fourni par la salariée, l'employeur n'est pas obligé de reprendre la salariée au moment où elle se présente, sinon deux semaines à compter de ce moment.

1. L'employeur doit, pour sa part, faire parvenir un avis à la salariée, dans le cours de la 4^e semaine précédant l'expiration du congé de maternité. Cet avis doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé et souligner à la salariée l'obligation qu'elle a de donner un préavis de retour au travail.

Certificat médical

La salariée doit fournir un certificat médical:

1. lorsqu'elle présente un préavis de congé de maternité;
2. lorsqu'elle demande une affectation à d'autres tâches, les siennes comportant des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître;
3. lorsque la salariée est à moins de six semaines de son accouchement et qu'elle est encore au travail; dans ce cas particulier, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir de son congé de maternité si elle ne fournit pas ledit certificat dans un délai de huit jours;
4. lorsqu'il y a danger de fausse-couche exigeant un arrêt du travail;
5. lorsque l'état de la santé de la mère ou celle de son enfant exige une prolongation du congé de maternité;
6. lorsque la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant la naissance.

Retour au travail

1. L'employeur doit fournir un avis et la salariée, un préavis tels que décrits ci-haut.
2. La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
3. Lorsque la salariée retourne au travail, l'employeur doit:
 - la réinstaller dans son poste habituel
 - lui accorder les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.

4. Si le poste habituel n'existe plus au moment du retour, l'employeur doit:

—lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail;

—lui conserver les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment au réembauchage si la salariée en congé de maternité avait été incluse parmi les licenciés si elle était demeurée au travail.

Autres avantages

1. La salariée voulant participer aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par un congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations, dont l'employeur assume sa part.
2. Lorsque l'entreprise appartenant à l'employeur a été l'objet d'une aliénation ou concession totale ou partielle autrement que par vente en justice pendant la durée du congé prévu dans l'ordonnance des congés de maternité, le nouvel employeur a les mêmes obligations que l'ancien à l'égard de la salariée.
3. L'ordonnance des congés de maternité ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Entrée en vigueur de l'ordonnance:

Le 15 novembre 1978.

Pour des informations complémentaires, veuillez consulter le bureau régional de la Commission des normes du travail le plus rapproché de votre résidence ou de votre lieu de travail.

Allocation de maternité

Une allocation de 240\$ a été prévue pour les femmes qui doivent cesser de travailler en raison d'une grossesse. Toutes les femmes résidant depuis au moins un an au Québec et qui seraient admissibles au programme fédéral d'assurance-chômage pour une maternité peuvent recevoir cette indemnité.

La salariée qui désire recevoir cette allocation doit se présenter au Centre de main-d'oeuvre du Québec avec un certificat médical et cela, trois semaines au moins avant le début du congé de maternité. Si l'éloignement rend cette démarche impossible, elle doit communiquer par téléphone ou par poste avec le Centre de main-d'oeuvre du Québec de sa région.

Le programme d'allocation de maternité est un programme d'aide financière destiné aux femmes enceintes et il est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1979.

NEGOCIATIONS EMPLOYES DE BUREAU - ASCENSION
2 FEVRIER 1981
22 HEURES 30

OFFRE DE LA COMPAGNIE

AUGMENTATION DE SALAIRE

	<u>Date de</u> <u>Ratification</u>	<u>1er août 1981</u>
Employé de bureau	208\$	9¼%
Gardiens	218\$	9½%

Rétroactivité

Employés de bureau - 1.37\$ pour chaque heure payée entre le 1er août 1980 jusqu'à la date de ratification.

Gardiens - 12% des gains bruts gagnés entre le 1er août 1980 jusqu'à la date de ratification.

Heures de travail - à la ratification

Gardiens: Réduction de la semaine de travail de 54 à 42 heures à la date de ratification calculée sur le taux horaire de 6.81\$.

Vacances - 1981

Cédule: 3 semaines 6% après 4 ans
 4 semaines 8% après 9 ans
 5 semaines 10% après 20 ans.

18.06 Changer pour:

Les vacances sont prises après entente entre l'employé et la Compagnie et un employé ne peut se prévaloir de plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 15 septembre.

18.07 Changer le paragraphe comme suit:

L'employé qui a plus d'une année de service et qui a travaillé six (6) mois durant l'année de référence, a droit pour chaque semaine de vacances à l'allocation la plus élevée, soit:

L'équivalent de trente-cinq (35) heures (bureau) ou quarante-deux (42) heures (gardiens-patrouilleurs) au taux horaire régulier de l'employé plus 8\$.

ou

...2

2% de ses gains bruts pour chaque semaine de vacances durant l'année de référence.

Congés payés - à la date de ratification

Ajouter un (1) congé mobile.

Remplacement (Article 10)

Conserver 8%

Assurance-vie

Réduire la part payée par l'employé à .05¢ du mille par mois.

Assurance-médicale

Allocation de la Compagnie de 5\$ par mois pour le plan individuel et 6\$ pour le plan familial.

Prime de nuit

Statu quo - .20¢ l'heure

Régime de retraite

Accorder les mêmes modifications que celles faites au régime pour les employés de l'usine d'Alma.

LA COMPAGNIE

J. B. Pelletier
Rigis Lemblay
Uneglato

LE SYNDICAT

B. J. J. J.
Yves Duguay
B. Mallon

SIGNE A l'Ascension

LE 2 février 1981